جامعة جرش

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء

رسالة ماجستير اعداد :

محمد عبد الحميد فلاح العمايرة

إشراف : الدكتوره عونية أبو سنينة

كمتطلب لإستكمال درجة الماجستير في الإدارة التربوية

قسم الإدارة التربوية- جامعة جرش - كلية العلوم التربوية

للعام الجامعي 2015/2014

وَقُل رَّبِّ زِدْنِي عِلْمًا

جامعة جرش

تفويض

انا الطالب محمد عبد الحميد فلاح العمايرة أفوض جامعة جرش بتزويد نسخة من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبها حسب التعليمات النافذة في الجامعة .

التوقيع: ....

التاريخ: ١٧/ ٢ / ٢٠١٥

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة (مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء). وأجيزت بتاريخ : ١٨/ ٢ / 2015م

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع :
الدكتورة عونية أبو سنينة.	مشرفاً ورئيساً.	....
د . شاهر أبو شريخ .	عضواً.	....
د. أحمد ربيع.	عضواً.	....
د . أحمد بدح / جامعة البلقاء التطبيقية.	عضواً خارجياً.	....

هدفت الدراسة تعّرف مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وُجهة نظر في محافظة البلقاء. ولتحقيق ذلك تم بناء إستبانة مكونة من (57) فقرة كأداة للدراسة مكونه من إستبانة العمل الإشرافي ويتضمن التخطيط، التقويم،المنهاج ،الأعمال الإدارية، العلاقات الإنسانية، وإستبانة النمو المهني للمعلمين. وبعد التأكد من الصدق والثبات تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (251) معلماً ومعلمة، تم إختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدم المنهج الوصفي الإرتباطي، ثم تم تحليل البيانات التي جمعت. وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء كان بدرجة متوسطة. وأيضاً أن مستوى النمو المهني للمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة في الدرجة الكلية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية داله إحصائياً موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستويي العمل الإشرافي والنمو المهني من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاءً. وايضاً وجود فرقات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرت الدراسة. ومن اهم التوصيات: 1- ضرورة قيام المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمختصين في مجال الإشراف وبخاصة مديرية الإشراف التربوي بعقد دورات تدريبية خاصة بالمشرفين التربويين تتناول مفاهيم الإشراف التربوي وآليات عمله وتفعيله في الميدان التربوي بهدف رفع مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية. 2- ضرورة تدريب المعلمين ومن جميع فئات الخبرات التعليمية، وأصحاب المؤهلات العلمية على الممارسات التّعليمية والتربوية التي تؤدي إلى رفع درجة النمو المهني للمعلمين في مجالات من مثل التخطيط، والتقويم، وذلك لأن نتائج الدراسة الحالية أظهرت فروق في فعالية المعلمين لصالح فئة المعلمين الذكور.

الكلمات المفتاحية: الاشراف التربوي ، النمو المهني ، جامعة جرش.

الإهداء

إلى اللذين ربياني صغيرا....

أمي وأبي .... أمد الله في عمرهما

وكساهما بلباس الصحة والعافية ورزقني برهما والإحسان إليهما

إلى أساتذتي الذين بفضل الله وفضلهم وصلنا إلى هنا

هم ... زهرة العطاء... وشمعة الأمل ...

إلى طلبة العلم والمعرفة ....

إلى إخوتي الأعزاء معتصم ومنير ومعاذ وأختي العزيزة بتول

أُهدي جهدي المتواضع...

قائمة المحتــويات

قائمة الجداول

قائمة الملحقات

ملخص

الباحث : محمد عبد الحميد العمايرة / المشرف الدكتورة عونية ابو سنينة

مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وُجهة نظر في محافظة البلقاء

هدفت الدراسة تعّرف مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وُجهة نظر في محافظة البلقاء. ولتحقيق ذلك تم بناء إستبانة مكونة من (57) فقرة كأداة للدراسة مكونه من إستبانة العمل الإشرافي ويتضمن التخطيط، التقويم،المنهاج ،الأعمال الإدارية، العلاقات الإنسانية، وإستبانة النمو المهني للمعلمين. وبعد التأكد من الصدق والثبات تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (251) معلماً ومعلمة، تم إختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، واستخدم المنهج الوصفي الإرتباطي، ثم تم تحليل البيانات التي جمعت. وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء كان بدرجة متوسطة. وأيضاً أن مستوى النمو المهني للمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة في الدرجة الكلية. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية داله إحصائياً موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستويي العمل الإشرافي والنمو المهني من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاءً. وايضاً وجود فرقات ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرت الدراسة. ومن اهم التوصيات: 1- ضرورة قيام المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمختصين في مجال الإشراف وبخاصة مديرية الإشراف التربوي بعقد دورات تدريبية خاصة بالمشرقين التربويين تتناول مفاهيم الإشراف التربوي وآليات عمله وتفعيله في الميدان التربوي بهدف رفع مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية. 2- ضرورة تدريب المعلمين ومن جميع فئات الخبرات التّعليمية، وأصحاب المؤهلات العلمية على الممارسات التّعليمية والتربوية التي تؤدي إلى رفع درجة النمو المهني للمعلمين في مجالات من مثل التخطيط، والتقويم، وذلك لأن نتائج الدراسة الحالية أظهرت فروق في فعالية المعلمين لصالح فئة المعلمين الذكور.

الكلمات المفتاحية: الاشراف التربوي ، النمو المهني ، جامعة جرش.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم المعلمين في محافظة البلقاء

مقدمة :

يعدُّ المعلم عنصراً أساسياً في العملية التربوية؛ فله الدور الفاعل والمؤثر في تحديد جودة مخرجات العملية التربوية. لذا كان من الضروري الاهتمام بتوجهه والارتقاء بأدائه المهني والعلمي، من خلال الإشراف الفعال ، وذلك لمواكبة التطورات العلمية والمهنية في الميدان التربوي، ويعتبر المشرف المساعد والمساند والموجه للمعلم أثناء عمله.

ومما لا شك فيه أنه يقع على المشرفيين التربويين دور هام في توجيه المعلمين وتبصيرهم بالطرق والاتجاهات الحديثة في التدريس، من خلال مختلف الأساليب الإشرافية، والتي تسهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين وخاصة الزيارات الصفية؛ لما لها الأثر في الوقوف على واقع أداء المعلم وتقويمه أو الثناء عليه، وتنفيذ الدروس واللقاءات التربوية، والبحوث التربوية، والتعليم المصغر فهي مجتمعة تحقق نمواً مهنياً للمعلمين. وباعتبار المعلم عماد العملية التربوية، فإن نجاح المعلم في أداء رسالته، لطلابه في تحصيل العلم. وبالتالي تتحقق أهداف المناهج الدراسية، ولذا فإن المعلم في حاجة دائمة لتنمية مقدرته المهنية، ورفع كفاياته الأدائية والمعرفية والمهارية، ومن ثم يكتسب المعلم الثقة المنشودة التي يظهر مردودها على أداء طلابه (الرديني، ٢٠٠٨).

وللوصول إلى تطوير الأداء المهني للمعلمين فإن على الإشراف التربوي أن يراعي الفروق الفردية بين المعلمين، فهو بذلك يحتاج إلى إيجاد مؤسسة متعلمة عن طريق توطين أنشطة النمو المهني داخل المدرسة، وتفعيل دور المعلمين في هذه الأنشطة، مع

مراعاة الفروق المهنية بينهم، من خلال تقديم أنشطة نمو مهني متنوعة تلبي الحاجات المختلفة لهم (عبدالكريم،٢٠٠٥).

وانطلاقاً من أن المعلم أعد لمهنة التدريس، فهو بلا شك بحاجة ماسة إلى من يقومه ويوجهه إلى إستخدام أفضل الأساليب التربوية، والتي تنعكس على أدائه بالمهنة، فكما هو الحال في مختلف القطاعات، هنالك تعرف إلى احتياجات الأفراد فيها للوصول إلى أعلى مستوى ممكن من الأداء، والعمل الإشرافي ليس بعيداً عن ذلك، فهو أيضاً يسعى إلى تحقيق النمو المهني للمعلمين، والذي ينعكس على العملية التربوية، ويرتقي بمستواها نحو الاتجاة المرغوب، وتأكيداً على الرغبة المستمرة في السير قدماً للاهتمام بالإشراف التربوي لانعكاسه على تحسين الأداء المهني للمعلمين، كان ضرورياً الاهتمام بالعملية الإشرافية بكليتّها وأدق تفاصيلها، وحيث تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، وأيضاً التأكيد على أهمية الممارسات الإشرافية ودورها في تحسين أداء المعلمين، وينعكس ذلك على العملية التربوية بكليتّها. وانسجاماً مع التقدم المستمر في كافة المجالات عموماً، و على وجه الخصوص التربوية، يجعل من الأهمية بمكان التوجه المستمر لتطوير القطاع التربوي، ولما للمعرفة من أهميه قصوى في وقتنا الحاضر، فهي السبيل لتوجيه الطاقات البشريه إلى وجهتها الصحيحه، لتحقيق جودة التعليم العام عموماً، كما هو الحال في التعليم العالي، الذي أصبحت الجودة سمه بارزة فيه لا غنى عنها مطلقاً، في ضوء حاجات المجتمع لخريجي الجامعات من ذوي الكفاءة المعرفية والمهنية، وبذلك يصبح لزاماً علينا إعطاء نفس الأهمية لتطبيق أفضل الممارسات الإشرافية للتعليم عموماً.

أهميـــة الدراســة: حيـث تكمـن الأهميـة مـن الناحيـه النظريـة والعلميـة فـي أنهـا تسهم فـي التعـرف علـى مسـتوى العمـل الإشـرافي، وعلاقتـه بمسـتوى النمـو المهنـي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء.

1- أن تفيـد نتـائج هـذه الدراسـة المعلمـين فـي تحسـين أدائهـم، ويـنعكس ذلـك علـى العملية التربوية بكليّتها.

2- وأيضـاً أن يسـتفيد مـن نتائجهـا البـاحثون والمشـرفون التربويّـون إلـى التعـرف علـى أفضـل الممارسـات الاشـرافية التـي تحقـق نمـواً مهنيـاً، ممـا يعـزز مـن أداء المعلمين ويطور العملية التربوية.

3- وأيضـاً تعمـل الدراسـة علـى تـوفير أدب نظـري للقيـادات التربويـة فـي أقسـام الإشـراف التربـوي عـن دور الممارسـات الإشـرافية- فـي تحسـين أداء المعلمـين وتنمية النمو المهني لديهم.

4- توضيح دور المشرف وممارسته لعمله الإشرافي فـي تحسـين أداء المعلمـين مـن الناحيـة المهنية، وبالتالي تأثيرها على العملية التربوية ككل وخصوصاً المعلمّين.

هدف الدراسة

1- تعّرف مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء.

2- تعّرف مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء.

3- تعّرف إذا كانت هنالك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العمل الإشرافي ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء.

4- تعّرف إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلاله **($\alpha \leq 0.05$)** في مستوى العمل الإشرافي والنمو المهني، تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

مشكلة الدراسة وأسئلتها

انطلاقاً من أن الإشراف التربوي يسهم إسهاماً أساسياً في الإرتقاء بالعملية التربوية التعليمية وتطويرها، فعليه تتوقف ممارسات المعلمين خلال أدائهم للعمل التدريسي ، وأيضاً له الدور في تطوير المناهج المدرسية ، وتحسين العملية التربوية بأطرافها،المعلمين وإداراتهم، والمشرفين أنفسهم، فالعمل الإشرافي يتصف بالشمولية؛ لما له من اتصال مع المعلمين والإدارة، ولما لها من انعكاس على الأداء الكلي للعمل التربوي وتقدمه، ومن هنا تأتي مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس وهو: ما مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء **ويتفرع عن السؤال الرئيسي الأسئلة التالية :**

1- ما مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

2- ما مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى العمل الإشرافي ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى$(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

مصطلحات الدراسة

المشرف التربوي: "هو الموظف الذي تعينه وزارة التربية للإشراف على المعلمين في إطار تخصصه العلمي من أجل تحسين العملية التعلمية التعليمية" (السعود، راتب ،2007)

الإشراف التربوي: هو خدمة تربوية متخصصة تهدف إلى، الارتقاء بنوعية التعليم، من خلال توفير أفضل الظروف التي تمكن المعلمين وغيرهم من أطراف العملية التعليمية التعلمية، من القيام بأدوارهم بشكل فعال. (دليل الإشراف التربوي، وزارة التربية والتعليم، 2002).

ويعرفه(حلس والعاجز، 24:2009) بأنه: "عملية تركز على النهوض لتحسين عمليتي التعليم والتعلم بكليتهما مما يستلزم التشاور والإنسانية والشمول في التنسيق، والتوجيه لنمو المعلمين في اتجاه يستطيعون فيه إستخدم ذكاء الطلبة وأن يحركوهم إلى أغنى وأذكى إسهام فاعل في المجتمع وفي العالم الذين يعيشون فيه".

العمل الإشرافي: أنها كل ما يقوم به المشرف من اعمال يهدف من خلالها إلى إحداث تحسين وتحسن في العملية التربوية، والاهتمام بالموقف التعليمي بجميع عناصره وفق دوره الاساسي الذي يهدف إلى، تحسين عملية التعليم والتعلم وفق خطة منظمة توفر الوقت والجهد وتحقق النمو المهني للمعلمين (الشاعر ، 2006). ويعرف إجرائياً بأنه الدرجه التي يتم الحصول عليها بعد تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة.

النمو المهني : هو شعور المعلم ورغبته في إيجاد توازن بين ما يتمتع به من ميول وقدرات، وبين ما تتطلبه مهنة التدريس من الالتزام بأداء المهام المهنية (الحولي، 2004) . ويعرف اجرائياً انه الدرجة التي يحصل اليها المعلم من خبرات تراكميه في مجال تخصصه.

المرحلة الثانوية : هو تعليم يلتحق به الطلبة وفق قدراتهم وميولهم، ويقوم على تقديم خبرات ثقافية وعلمية ومهنية متخصصة تلبي حاجات المجتمع الأردني القائمة أو المنتظرة بمستوى يساعد الطالب على مواصلة التعليم العالي أو الالتحاق بمجالات العمل. (موقع وزارة التربية والتعليم الاردنية ،**http://www.moe.gov.jo/Directorates/Directorates**)

حدود الدراسة ومحدداتها.

تتمثل حدود الدراسة بالاتي:

1- الحد المكاني: المدارس الثانوية في محافظة البلقاء.

2- الحد البشري: عينة الدراسة تتكون من (251) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء .

3-الحد الزماني: تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الاول من العام الدراسي 2015/2014.

محددات الدراسة : تتحدد نتائج الدراسة بـ

- صدق الاداة وثباتها ودقة استجابة افراد العينه

الفصل الثاني

الأدب النظري و الدراسات السابقة

الإطار النظري للدراسة

مفهوم الاشراف : خدمة تربوية متخصصة تهدف إلى الإرتقاء بنوعيــة التعلــيم مــن خــلال توفير أفضل الظروف التي تمكن المعلمين وغيــرهم مــن أطــراف العمليــة التعليميــة التعلميــة مــن القيــام بــأدوارهم بشــكل فعــال. (موقــع وزارة التربيــة والتعلــيم الاردنيــة.

http://www.moe.gov.jo/Directorates/Directorates .

ويعد الإشراف التربوي أحــد أهــم الركــائز الأساســية لتطــوير العمــل التربــوي، وذلــك لارتباطة الوثيق بتطوير أداء المعلمين، والــذي يــنعكس علــى المخرجــات التعليميــة ككــل. حيث يهدف هذا الفصل إلى توضيح مفهوم الاشراف التربــوي ومراحــل تطــورة تبعــاً لتطــور المــدارس الإداريــة المختلفــة، وأيضــاً أهــداف الإشــراف التربــوي ، ومهــارات المشــرف التربوي وأساليبه الإشرافية، وأنواع الإشراف التربوي ومجالاته. وهنالــك العديــد مــن علمــاء التربية لم يتفقوا على تعريف محدد للإشراف التربوي، وقد يقــود ذلــك إلــى تبــاين اتجاهــاتهم ومفاهيمهم نحو نظرتهم إليه، وفهمهم له، وإلمــامهم بجوانبــه، وتحلــيلهم لإطــاره ومضــمونه، وما هو موجود على الواقع، فمنهم من جعله يمد المعلم بمــا يحتــاج إليــه مــن مســاعده للقيــام بالدور المطلوب على أكمل وجــه، وهنــاك مــن جعلــه القيــام بتزويــد التلاميــذ فــي جميــع المراحل بمستوى أفضل من الخدمات التربوية، ونظر بعــض البــاحثين إلــى الإشــراف نظــره اشمل حيث أنه، عملية ديناميكية تؤدي إلــى دراســة وتحســين جميــع العوامــل المــؤثرة فــي الموقف التعليمي للوصول للأهداف المرجوة.

(طافش ، 2004)؛ (السعود راتب، 2007) ؛(البدري،2001).

ويعرف بأنه : "عملية تربوية تعاونية، غرضها الأساسي تحسين الموقف التعليمي التعلمي". (البدري،15:2001).

ويعرف بأنه: عبارة عن عملية تمهيدية لإدخال تحسينات في العملية التربوية بالعمل مع الأشخاص الذين يعملون مع المعلمين، وهو عملية استثارة للنمو، ووسيلة لمعاونة المعلمين ليساعدوا أنفسهم. والبرنامج الإشرافي ما هو إلا وسيلة لتحسين العملية التعليمية. (طافش ، 2004).

ويعرف بأنه: "جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة التي يقوم بها المشرفون التربويين والأقران والمعلمين أنفسهم، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية".(السعود راتب، 2007 : 67).

ويعرفه الباحث أيضاً مستخلصاً ما هو متفق علية بين الباحثين بأنه: جميع العمليات التي يقوم بها المشرف التربوي انطلاقاً من دورة في تحسين عناصر العملية التربوية، بكل مضامينها مستخدماً في ذلك عناصر العملية الإدارية، من تخطيط، وتوجية، وتنسيق، ومتابعة، ورقابة، فهو عملية فنية علمية تعاونية تشاركية مستمرة للارتقاء بالعملية التربوية وتحديداً نوعيتها.

مراحل تطور الإشراف التربوي إنه ومن خلال الإطلاع على الأدب التربوي لمراحل تطور الإشراف التربوي، اتضح جلياً أن هذا تقدم وتطور مع تقدم الفكر الإداري، متضمناً ذلك النظريات التربوية أيضاً. ورأت مارثا كنج المشار إليها في (العمري، 1978) بأن هنالك قوتين أساسيتين قد أثرتا في النمو السريع للإشراف التربوي، أما الأولى فتمثل في حصيلة عوامل اجتماعية ثقافية،

كالمستوى السكاني، وتغير المجتمع المحيط بالمدرسة، والاهتمام بجودة التعليم . أما الثانية فتتمثل في النظريات والبحوث التي ظهرت في هذا المجال؛ إذ أن النظريات المطروحة والدراسات الميدانية في العلوم السلوكية فتحت أفاقاً جديدة في التفكير بطبيعة أهداف الإشراف التربوي وممارساته، ودور المشرف التربوي ومركزه وسلطته، وما إلى ذلك (السعود ، راتب ، 2007). وحيث أن مفهوم الإشراف التربوي تطور خلال العقدين الماضيين، كانت مهمة الإشراف التربوي في بداية نشأته من خلال المراقبة والتفتيش الذي كان يولي اهتمامه إلى التأكد من أن المعلمين يقومون بواجباتهم ضمن الأطر والوسائل المحددة لهم مسبقاً، ولكن اتضح أن هذا النوع من الإشراف لم يكن قادراً على تحسين التعليم في المدارس، لأنه كان يبحث باستمرار عن الشكل دون المضمون، حتى أنه كان لابد أن يكون دور المفتش أكثر عمقاً وشمولاً مما أظهره المفتشون من ممارسات (نشوان،1992).

وتأسيساً على ما سبق لقد تطور الإشراف التربوي تبعاً لتطور المدارس الإدارية المختلفة وكما اوردها (السعود، راتب،2007):

أولاً :الإشراف التربوي والإدارة العلمية – الإداره الكلاسيكية .

لقد جاءت هذه المرحلة نتاج جهد للعلماء الثلاثة المشهورين وهم فريدريك تايلور وهو أبو الإدارة العلمية كما يعرف عنه ، وأيضا هنري فايول وهو أبو العملية الإدارية وماكس فيبير صاحب الإدارة البيروقراطية جميعهم إشتركوا بالنظرة إلى العمل والعمال.

ثانيًا : الإشراف التربوي والإدارة الإنسانية.

إدراكاً لإهمية العلاقات الإنسانية ودورها في مجال الإشراف التربوي، والتي تنعكس كلياً على أداء المعلمين في الغرفه الصفيه، ولذلك فأن العلاقات الإنسانية السليمه بين أفراد العمل تنعكس حتماً على نمو الفرد من النواحي التربويه والمهنيه، وبما يكفل سير العملية التربوية بالشكل الصحيح ، وبذلك وانطلاقاً من إن التربية محور إهتمامها الإنسان والإنسانية فهي بلا شك تسعى إلى إيجاد علاقات إنسانية تسودها الطمئنينة والإمان في المجتمع التربوي ، ويكون لها أثر بالغ الإهمية في نفوس المعلمين والمشرفين التربويين والطلاب وبالتالي لها أثر شامل ومتكامل يعود بالفائدة على المجتمع برمتة.

ثالثاً :الإشراف التربوي و الإشراف التشاركي:

وهو أسلوب يعتمد على مشاركة كل من له علاقة بالعملية التعليمية التعلمية من مشرفين تربويين ومديري مدارس ومعلمين ومتعلمين، ويتعلق هذا الأسلوب بنظرية النظم المفتوحة التي تتناول العملية الإشرافية من عدة أنظمة جزئية مستقلة ترتبط بالسلوك الإشرافي للمشرفين والسلوك التعليمي لكل من المعلمين والمتعلمين (الطعاني، 2005).

رابعاً: الإشراف التربوي والإدارة الموقفية

ظهرت هذة المرحلة بعدما كشف العالمان (هيرسي وبلانشارد) : أنه لا يوجد نمط واحد يصلح لكل زمان ومكان، وإنما يعتمد الأمر على الإداري بحيث يراقب الموقف ومن ثمّ يوظف النمط الإداري الملائم لذلك الموقف. ويريان أن القيادة الناجحة هي التي توازن بين متطلبات العمل ومتطلبات الأفراد.

خامساً: الإشراف التربوي وإدارة الجودة الشاملة:

ظهر مفهوم إدارة الجودة الشاملة في بداية الثمانينات من القرن العشرين وما يزال مستمراً في أمريكا ، ويرجع سبب ظهوره إلى زيادة حدّة المنافسة مع اليابان.

ومن الواضح لدينا أن إدارة الجودة الشاملة تسعى إلى تحقيق التميز في جميع عناصر العملية الإدارية ، سواء من مدخلات وعمليات ومخرجات ومع التاكيد على تحقيق العمل الصحيح من دون اخطاء ومن المرة الأولى، وهذا يستوجب إستخدم مجموعة من المفاهيم الإدارية الحديثة، ولذلك فأن هذا يحتم علينا ضرورة التركيز على إستخدم أفضل الأساليب الإشرافية الحديثة والتي تواكب عصرنا الحاضر، والمستجدات فيه ، ومع التاكيد على أن الإدارة التربوية، ومن ثم الإشراف التربوي ، إستفادة من هذه المفاهيم الإدارية الحديثة.

أهداف الإشراف التربوي

يهدف الإشراف التربوي إلى تحسين العملية التربوية من خلال تحسين العوامل المؤثرة عليها، وذلك انسجاماً مع الدور المناط بها، وفي ضوء الفلسفة التربوية السائدة، حيث يسعى الإشراف التربوي إلى تحقيق مجموعة من الاهداف التي تعمل في مجملها لتحسين عملية التعليم والتعلم فيما يلي :

– تحسين العملية التربوية من خلال، قيام المشرف بتوجيه المعلمين نحو تحقيق الأهداف المختلفة التي يسعى العمل التربوي لتحقيقها، وتوجيه المعلمين إلى مراعاة تلك الأهداف.

– معاونة المشرف للمعلم في دراسة الكتب الدراسية وتحليلها ونقدها، والمشاركة في تطويره و الكشف عن الحاجات والخصائص النفسية والسلوكية لهم، وتكوين علاقات إنسانية بين هيئة التدريس.

تنظيم الموقف التعليمي، من خلال المساعدة في وضع جدول توزيع الدروس بما يتلاءم مع طبيعة المواد والوقت المناسب لتدريبها ، وتنظيم غرفة الصف، والاستفادة من التقنيات الحديثة وتوظيفها لخدمة العمل المدرسي (عطوي ،2001)

– تشجيع المعلم على القيام بالبحوث التربوية، وتنمية قدراته البحثية والإفادة منها في تدريس مادته، وكذلك الإفادة من البيئة المحلية. (وزارة التربية والتعليم الاردنية،دليل الاشراف التربوي، 2002).

– مشاركة المعلم في تحليل الصعوبات المختلفة التي يواجهها التلاميذ في الدراسة، و مساعدة المعلم في حل ما يعترضه من مشكلات مهنية (السعود، 2002).

– التعريف بالطرق التربوية الحديثة والاتجاهات الجديدة في المناهج الدراسية والوسائل التعليمية ودراستها دراسة واعيه تتيح للمعلمين فرص النمو المهني والشعور بالكفاية (البدري ، 2002) .

– توفير احتياجات المدرسة، وسد النواقص، فيها من كوادر ومواد تعليمية تعلمية (وزارة التربية والتعليم الاردنية، دليل الاشراف التربوي، 2002).

– إقتراح البرامج التدريبية للمعلمين الجدد والمعلمين الذين هم بحاجة لذلك، بشأن رفع كفاءتهم (**الحريري،2006**).

أدوار ومهام المشرف التربوي

انطلاقاً من الدور الاساسي والمحوري للعملية الإشرافية وانعكاسها الإيجابي على العملية التربوية ككل، وخصوصاً تحسين أداء المعلمين، بما يضمن سير العمل التربوي نحو الأهداف المرجوة، وبناءً على هذا الدور الذي حددته وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية للمشرفين التربويين، انسجاماً مع تحقيق أفضل الممارسات الإشرافية، وهذه المهمات كما هي بالواقع، من قسم التأهيل والتدريب والإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم في المملكة الاردنية

الهاشمية . وبعد التواصل مع المشرفين حول مهامهم، اتضح أنه يقوم بمهمات عديدة، منها أنه يقوم بالزيارات الإشرافية والإدارية للمدارس؛ لتَنفيذ مختلف الفعاليات الإشرافية(زيارات صفية، زيارات تفقدية وإدارية و لقاءات فردية وجماعية، وتبادل زيارات)، وحيث تتم الزيارات الاستطلاعية، وتهدف إلى تكوين فكرة أولية عن أداء المعلم والتعرف على الجوانب المختلفة لأدائه بشكل عام ، ويكون في بداية العام الدراسي، وتحديداً التركيز يتجه نحو المعلمين الجدد لتحقيق التعاون والتنسيق والعمل، سوياً في الزيارات القادمة، ومن ثم تتم الزيارات المخطط لها بين المشرف والمعلم تنسيقاً مسبقا يكون فيه المعلم على معرفة ، حيث أن هذا النوع من الزيارات يأخذ جانباً مميزاً، يكون فيه المشرف والمعلم على علم مسبق، وأحياناً يطلب المعلم من قسم الإشراف بالتنسيق مع مدير المدرسة، دعوة للمشرف وتكون هادفة إلى تعرف استخدام اساليب جديدة، أو ابتكار أساليب جديدة، وتكون هذة الزيارة مثالاً على الثقة والتعاون المتبادل بين طرفي العملية المشرف التربوي والمعلم، وأيضاً قد تكون هنالك زيارات مفاجئه من المشرف التربوي للمعلم دون اشعار، تهدف إلى التعرف على ما يحدث فعلا في الموقف التعليمي، وتكمن الإيجابية في ذلك على حد قول المشرفين التربوين في، أن المعلم دوماً يبقى على إستعداد على الرغم من نظر بعض المعلمين إلى ذلك بأنه عودة إلى المراحل الأولية للعمل الإشرافي الأ وهي (التفتيش)، وأيضاً الزيارات المتبادلة بين المعلمين، حيث ينظمها المشرف بين المعلمين الذين يدرسون المادة نفسها لنفس المستوى من الصفوف والطلبة في المدرسة الواحدة، أو في المدارس المجاوره، هادفاً بذلك إلى نقل الخبرات بينهم وتبادلها، ويقوم كذلك بتنفيذ الدروس التطبيقية تتضح هذه المهمة بقيام المشرف

التربوي بعرض درس أمام المعلم، مثل تطبيق طريقة جديدة مبتكرة، وعقد الإجتماعات، وتنفيذ المشاغل التدريبية و الندوات، و المؤتمرات، و الدورات، و النشرات التدريبية، و البحوث الإجرائية. ويوثق الفعاليات الإشرافية التي يتم تنفيذها في سجل المدرسة في النماذج الخاصة بها. يشارك بإعداد الإختبارات الوطنية، ويقوم بإعداد الخلاصة الشهرية لعمله، ويقيم أداء المعلمين مستوى تحصيل الطلبة، والتنسيب لرئيس القسم بكل ما يراه مناسباً في المدارس، بهدف تحسين عمليتي التعليم والتعلم والبيئة المدرسية، ويشارك في تقييم الإختبارات المدرسية، ويشارك في تدقيق البرامج الدراسية، ويشارك في إعداد وتنفيذ امتحان التدريب العملي- الثانوية العامة و يشترك في عضوية اللجان التربوية المتعلقة بالتعليم المهني ضمن قطاع المدارس المهنية، ويقيم أداء المعلمين في المدارس التابعة للمديرية، ويشارك في تأليف وتطوير وتعديل وتجريب الكتب المدرسية، يشارك في الأنشطة المدرسية، يشارك في تعديل نماذج الزيارات لكافة المباحث والمجالات الإشرافية، ليصح شاملاً، ويغطي كافة المهارات، ويقيس جوانب الأداء عند المعلم. (وزارة التربية والتعليم الاردنية، دليل الاشراف التربوي،2002) ؛(راتب السعود،2007).

مهارات المشرف التربوي

إن للمشرف التربوي دور رئيس في تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية، ذلك من خلال قيامه بمجموعة متنوعة من المهمات والوظائف المتعددة والمتنوعة. وبناء على ذلك، فإن المشرف التربوي يحتاج إلى مهارات تساعده على النجاح في عمله، وفي مقدمتها ما يعرف بالمهارات الإشرافية الإدارية

والإشرافية. وهنا من الجدير بالذكر التفريق بين المهارة والمقدره حيث أن الأولى تعني أداء العمل بسرعة ودقة. أما الثانية تعني إمكانية أداء العمل بصرف النظر عن السرعة أو الدقة في أدائه، وهنا يتضح الفرق الجوهري بأن للمهاره مقدرة فائقة متطورة تتميز بأنها مكتسبة ونامية، حيث يستطيع الإنسان أن يكتسبها من خلال خبراته وتجاربه وممارساته (مرسي، 1996).

ويتفق دارسو الإدارة(مرسي، 1996؛ السعود، راتب،2007). على تصنيفها إلى ثلاثة أنواع :

1 – **المهارات التصورية:** تعني المهارات التصورية للمشرف التربوي، مهارته في التصور والنظر إلى التربية في الاطار العام الذي يرتبط فيه النظام التعليمي ككل بالمجتمع الكبير وليس مجرد نظرة جزئية إلى التعليم في نطاق مرحلة تعليمية،أو مادة دراسية، أو ما شابة ذلك. والمشرف التربوي الذي يتمتع بمهارات تصورية جيدة، هو الذي يحتفظ في ذهنه دائماً بالصورة الكلية، وهو الذي يربط بين أي أجراء يتخذه، وبين الاهداف المنشودة من التربية سواء كان هذا الإجراء متعلقاً بالإدارة، أو التنظيم، او تطوير المنهاج ،أوالمعلمين أو غيرها. وتتعلق المهارات التصورية لدى المشرف التربوي بمدى كفاءتة في إبتكار الأفكار، والإحساس بالمشكلات، والتفنن في الحلول، والتوصل إلى الاراء. والمهارات التصورية ضرورية لمساعدة المشرف التربوي على النجاح في تخطيط العمل، وتوجيهه، وترتيب الأولويات، وتوقع الأمور التي يمكن أن تحدث في المستقبل، أي ترقب الأحداث وما يترتب على ذلك من تقليل الخطر، أو الخسارة، أو تحقيق الفائدة المرجوة.

2- **المهـــارات الفنيـــة:** تتعلـــق المهـــارات الفنيـــة بـــالأســـاليب والطرائـــق التـــي يســـتخدمها المشـــرف التربـــوي فـــي ممارســـته لعملـــه، ومعالجـــه للمواقـــف التـــي يصـــادفها، ولابـــد مـــن ذكـــر بعـــض الأعمـــال التـــي تتطلـــب المهـــارات الفنيـــه مثـــل وضـــع نظـــام جيـــد للاتصـــال والعلاقـــات العامـــة، وتنظـــيم الاجتماعـــات، كتابـــة التقـــارير، وتوزيـــع العمـــل وتحديـــد الاختصاصـــات، ووضـــع نظـــام جيـــد للبحـــوث التربويـــة، والتجديـــد التربـــوي، وتطـــوير العمليـــة التربويـــة فـــي مجالاتهـــا المختلفـــة، وإن تنميـــة هـــذه المهـــارات هـــي مســـؤولية مشـــتركة بـــين المشـــرف التربـــوي نفســـه، والمؤسســـات التعليميـــة، فعلـــى المشـــرف التربـــوي أن يعمـــل باســـتمرار، علـــى تنميـــة المهـــارات الفنيـــة لديـــه وزيـــادة مهارته المعرفيـــة باســـتمرار، وهـــو مايســـمى بالتـــدريب الـــذاتي، أو النمـــو الـــذاتي، وفـــي نفـــس الوقـــت ينبغـــي أن تضـــع المؤسســـات التعليميـــة بـــرامج فعالـــة تســـاعد المشـــرفين على النمو المهني في مجال عملهم، أو ما يسمى بالتدريب أثناء الخدمة.

3- **المهـــارات الانســـانية:** تتعلـــق المهـــارات الإنســـانية بالطريقـــة التـــي مـــن خلالهـــا يســـتطيع المشـــرف التربـــوي بالتعامـــل مـــع المعلمـــين، وحفـــزهم علـــى العمـــل وزيـــادة الإنتـــاج والعطـــاء، وجعلهـــم أكثـــر تعاونـــاً وإخلاصـــاً فيـــه، وحيـــث تتضـــمن المهـــارات الإنسانية، مـــدى كفـــاءة المشـــرف التربـــوي فـــي التعـــرف علـــى متطلبـــات العمـــل مـــع النـــاس، كـــأفراد وجماعـــات. حيـــث أن المهـــارة الإنســـانية الجيـــدة تحتـــرم شخصـــية الآخـــرين، وتـــدفعهم إلـــى العمـــل بحمـــاس وقـــوة دون قهـــر أو إجبـــار. وهـــي التـــي تستطيع أن تبنـــي الـــروح المعنويـــة للجماعـــة علـــى أســـاس قـــوي، وتحقـــق لهـــم الرضـــى النفســـي، وتولـــد بيـــنهم الثقـــة والاحتـــرام المتبـــادل، وتوحـــد بيـــنهم جميعـــاً فـــي أســـرة واحـــدة متحابـــة متعاطفـــه، والمهـــارات الانســـانية مهمـــة وضـــرورية للعمـــل فـــي كـــل

المنظمات وعلى كل المستويات، إلا أنها تبرز بصورة ملحة للمشرفين التربويين، نظراً للتنوع الكبير في الأفراد الذين يتعامل معهم المشرف، وما يرتبط بذلك من طبيعة العلاقات التي تجمع بينهم، والمشرف التربوي، يتعامل مع مجموعات متنوعة، يصل عددها على الأقل إلى ثمان هم: الرؤساء، والموظفون الإداريون، ومديرو المدارس، والمعلمون، وهم أيضاً مرؤوسوه، لكنهم في الوقت نفسه يعتبرون زملائه في المهنة، وتلاميذ مدرسته وأخصائيو المناهج، وفنيو تكنلوجيا التعليم، والمجتمع المحلي، وبذلك تظهر أهمية المهاره الإنسانية لدى للمشرف التربوي لارتباطة بهذه المجموعة المتنوعة من الناس، والتي تتميز في بعض جوانبها بالتقارب والتداخل الكبير إذا قورنت بالنسبة لأي مشرف في الميادين الأخرى. .

أساليب الإشراف التربوي

هي: "مجموعه من أوجه النشاط يقوم بها المشرف التربوي والمعلم والتلاميذ ومديري المدارس، من أجل تحقيق أهداف الإشراف التربوي، وكل أسلوب من أساليب الإشراف التربوي ما هو إلا نشاط تعاوني منسق ومنظم ومرتبط بطبيعة الموقف التعليمي، ومتغاير بتغيره في إتجاه الأهداف التربوية المنشودة" (عطوي ،2001: 271).

1- **الزيارات الصفية :**

وهي أحد الأساليب الفعالة التي تمنح المشرف التربوي الفرصة ليرى على أرض الواقع سير عمليتي التعليم والتعلم ، والاطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في غرفة الصف ، وتحديد نوعية العون التربوي الذي يحتاجه المعلم لتحسين مخرجات العملية التربوية (صليوو، 2005).إذ أن المشرفين التربويين من خلال هذا الاسلوب يعملون على تحقيق أهداف عديده كما يراها (طافش، 2004؛عطوي 2001).

التعرف على الوسائل المستخدمة في تقويم نتائج التعليم ، وفي الكشف عن صعوبات التعلم وتشخيصها وعلاجها، والتعرف على مدى ملاءمة المواد الدراسية لقدرات التلاميذ، وحاجاتهم وتمكنهم من استيعابها، وفائدتها في تحقيق أهداف التربية، والاطلاع على الطرق والأساليب المستخدمة في تعليم التلاميذ، ومدى صلاحيتها وملاءمتها لسيكولوجية التعلم، والتعرف إلى مدى استجابة المعلمين، ومدى ترجمتهم الأفكار المطروحة في الزيارات السابقة، ومساعدة المعلمين في تقويم أعمالهم، ومعرفة نواحي القوة والضعف في تدريسهم، وحل المشكلات الخاصة التي يعانون منها، ورفع مستوى أدائهم لمهامهم، وملاحظة الموقف التعليمي والفعاليات التربوية بصوره طبيعيه، واكتشاف حاجات المعلمين، ومميزات كل منهم والقدرات، والمواهب التي يتمتعون بها للاستفادة منها على أفضل وجه.

وتقسم الزيارات إلى –

1-الزيارة المخطط لها:
وهذه الزيـــارة تـــتم بنـــاءً علـــى تخطـــيط مســـبق بـــين المشـــرف التربـــوي والمعلـــم، ويـــتم تحديد موعـــدها بالتشـــاور بـــين المشـــرف فيمـــا بيـــنهم، وبالتـــالي يحـــاول المعلـــم تحســـين أدائه، أو إبراز قدراته الحقيقيـــة، وتقـــديم أفضـــل مـــا عنـــده، وهـــذا النـــوع مـــن الزيـــارات هو الذي ينادي به الإشراف الحديث؛ لأنه يقوم على التشاور والتعاون.

وهذه الزيارة نوعان :

أ- إما أن تكون بناءً على طلـــب مـــن المعلـــم، وهـــذه تتطلـــب نوعـــاً مـــن المعلمـــين بلغـــوا درجـــة مـــن النضـــج، بحيـــث لا يخجـــل أحـــدهم مـــن طلـــب المســـاعدة إذا احتـــاج إليهـــا، كالتشـــاور حـــول موقـــف تعليمـــي معـــين، أو حـــل مشـــكلة عارضـــة، وفـــي مثـــل هـــذا الموقف لا بد أن يكون هنالك ثقة بين المعلم والمشرف.

ب- وإمـــا أن يطلبهـــا المعلـــم المتميـــز؛ ليعـــرض علـــى المشـــرف التربـــوي بعـــض الخطـــط، أو الأســـاليب الجديـــدة أو ســـجلات متابعـــة مبتكـــرة، وهـــذا النـــوع مـــن الزيـــارات نـــادرة لأنـــه يتطلـــب وجـــود علاقـــة زمالـــة خاصـــة ورفيعـــة، قائمـــة علـــى الاحتـــرام المتبـــادل بـــين الأطـــراف المتعاونـــة؛ للنهـــوض بالعمليـــة التربويـــة. ومـــن إيجابيات الزيارة المطلوبـــة، أنهـــا تقضـــي علـــى إرتبـــاك المعلـــم فيمـــا لـــو تمـــت الزيـــارة بصورة مفاجئـــه، ثـــم إنّ التركيـــز فـــي مثـــل هـــذه الزيـــارات يكـــون حـــول نقـــاط معينـــة طلبها المعلم، ولن يشعر بالحرج، أوالاضطراب أن هو أخطأ(عطوي، 2001).

2- الزيـــارة المفاجئـــة : وهـــي الزيـــارة التـــي يقـــوم بهـــا المشـــرف دون إشـــعار، أو اتفاق مســـبق، وتـــرتبط هـــذه الزيـــارة فـــي أذهـــان المعلمـــين بممارســـات التفتـــيش، وهـــذا النـــوع يتنـــاقض مـــع المفهـــوم الحـــديث للإشـــراف التربـــوي، ويهـــدم جســـور الثقـــة بـــين المشرف والمعلم، ولكـــن لا بـــأس علـــى الإطـــلاق مـــن قيـــام المشـــرف التربـــوي بمفاجـــأة المعلـــم فـــي أي وقـــت، ويجـــب أن يكـــون علـــى اســـتعداد للعطـــاء التربـــوي الجزيـــل، وأن يكون المشـــرف الحقيقـــي عليـــه هـــو ضـــميره وفـــي هـــذه الحالـــة يجـــب علـــى المشـــرف التربـــوي أن يراعـــى الأصـــول المتعـــارف عليهـــا فـــي الزيـــارات الصـــفية.(دليـــل المشـــــرف التربـــــوي، وزارة التربيـــــة والتعلـــــيم الأردنيـــــة ،2002)؛ (عطـــــوي ،2001)

2- **المداولات الإشرافية:** ويقصد بها ما يدور من حوار بـــين المشـــرف التربـــوي والمعلـــم حول بعض المسائل التربوية، بهدف تبـــادل الآراء والأفكـــا حولهـــا (صـــليو،2005). وهـــدفها

الرئيس هو، التعرف إلى اتجاه المعلم نحو مهنته، والوقوف على آماله وميوله، وكل ما يؤثر في عمله، أو يعيق نموه، ويتبعه تهيئة المعلمين لتحمل المسؤولية، وتقدير الظروف، وبذلك فإنَّ المعلم ومن خلال ما يحصل عليه من فائدة من المداولات الإشرافية يكون قادراً على تبادل الآراء والأفكار والخبرات، وذلك لأن المشرف يأخذ بقدر ما يعطي، ويشارك غيره الرأي، ويسهم في ايجاد جواً من المحبة وحسن الاستعداد لدى المعلم، لقبول ما يقترحه، ومؤازرة اجتماعات المعلمين، وتكميلها، لأن هناك بعض القضايا التي تحتاج إلى مداولات إشرافية مع كل معلم على حده؛ لتتضح الأمور الغامضة لديه.

3- تبادل الزيارات بين المعلمين : هو أسلوب إشرافي فعال مرغوب فيه يترك أثراً في نفس المعلم، ويزيد من ثقته بنفسه، ويطلق إبداعه، خاصة إذا تمت العملية وفق ضوابط مناسبة، ومخطط لها. ويمكن للمشرف التربوي عند إستخدمه لهذا الأسلوب أن يلعب دوراً مهماً في نقل الخبرات بين المعلمين الذين يشرف عليهم، حيث يحتفظ بسجل للمعلمين المتميزين، الذين يمكن الاعتماد عليهم للمساعدة في تنمية زملائهم، فإذا لاحظ المشرف قصور في أداء بعض المعلمين بسبب نقص في معرفتهم أو مهاراتهم، فيمكن ترتيب زيارة لهم إلى أحد المعلمين المتميزين بالتنسيق معه، وبيان أهدافها والأساليب التي يرغب في تقديمها وعرضها للمعلمين الزائرين" (عطوي، 2001). حيث تهدف إلى تبادل الخبرات بين معلمي المادة الواحدة في أساليب التعليم وطرائق معالجة بعض الموضوعات، وتوظيف بعض المهارات، التوظيف السليم أثناء الشرح، وتقويم المعلم عمله من خلال مقارنة أدائه بأداء الآخرين، وتشجيع المعلمين المبدعين، وتطوير ممارساتهم، والعمل على تقريب وجهات النظر بين معلمي المادة

الواحدة والمعلمين بوجه عام (دليل المشرف التربوي، وزارة التربية والتعليم الأردنية ،2002).

4- الدروس التطبيقية: هي أحد الأساليب الإشرافية، التي تمثل نشاطاً تطبيقياً يقوم به المشرف التربوي أو أحد المعلمين المتميزين داخل أحد الصفوف، وبحضور عدد من المعلمين، وذلك لمعرفة ملاءمة الأفكار النظرية للتطبيق العملي في الميدان(البدري، 2002).وتهدف إلى تقليل الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال، إكساب المعلمين مهارة استخدام بعض الأساليب المبتكرة، مما يجعل هنالك إثاره ودافعيه للمعلمين لتجريب واستخدم طرق جديدة، وتحقيق التواصل الإيجابي بين المشرف والمعلم، وتوثيق الصلة بينهما، وإتاحة الفرصة أمام المعلمين لمقارنة طرقهم وتطبيقاتهم بطريقة تنفيذ الدرس، مما يساعد على تقويم أنفسهم ذاتياً، وتبصيرهم بمواطن الضعف ومواطن القوة في عملهم. (وزارة التربية والتعليم الأردنية، دليل المشرف التربوي،2002).

5- المشغل التربوي الورشة التربوية: هو نشاط تعاوني عملي لمجموعة من المعلمين تحت إشراف قيادات تربوية ذات خبرة مهنية واسعة، يعمل فيها المشتركون أفراداً وجماعات في وقت واحد، متعاونين تحت إرشاد منسق، من أجل تجريب أحسن طرق التدريس، أو دراسة مشكلة تربوية مهمة، أو إنجاز عمل تربوي محدد مثل تحليل محتوى وحدات دراسية أو إنتاج وسيلة تعليمية معينة في مادة، أو وحدة معينة لصف معين، أو التخطيط للقيام بإحدى التجارب. ويهدف إلى إتاحة الفرصة للمعلمين لحل المشكلات التي تواجههم بأسلوب

علمي، و تنمية مهارات المعلمين وإكسابهم خبرات جديدة، وتحقيق النشاط الإبتكاري داخل الورشة، وإكساب المعلمين خبرات جيدة في العمل التعاوني، وتعريف المعلمين طرقاً وأساليب يستطيعون استخدامها في صفوفهم المدرسية، ووضع المعلمين في مواقف تساعد على إزالة الحواجز بينهم، وإتاحة الفرصة للمعلمين لرفع روحهم المعنوية، توفير الفرص للمعلمين، لكي يتعاونوا مع غيرهم لإنتاج أدوات ووسائل تعليم مفيدة في تدريسهم، ووضع المعلمين في موقف يستطيعون فيها تقييم جهودهم. (دليل المشرف التربوي، وزارة التربية والتعليم الأردنية ،2002)،(عطوي 2001)، (السعود ،2007) .

6- **النشرات الإشرافية:** وهي أحد الأساليب الإشرافية الكتابية، يقوم المشرف التربوي بإعدادها، وتوزيعها على المعلمين الذين يشرف عليهم، وتتضمن عادة مجموعة من المعلومات، أو الأفكار حول بعض الممارسات والاتجاهات التربوية والإشرافية الحديثة على المستوى المحلي والعالمي، يتم استخلاصها من ملخصات تقارير المؤتمرات التربوية، والكتب والمجلات والبحوث، والمستجدات التربوية، وتساعد في تعميم الخبرات والتجارب الرائدة التي يطلع عليها المشرف التربوي (الطعاني، 2005). وتهدف إلى المساعدة على توثيق الصلة بين المشرف والمعلمين، وتخدم أعداداً كبيرة من المعلمين في أماكن متباعدة، وأيضا يتم من خلالها توضح أهداف خطة المشرف للمعلمين وتحدد بعض أدوارهم فيها، توفر للمعلمين مصدراً مكتوباً ونموذجاً يمكن الرجوع إليه عند الحاجة، وبالتالي فهي تساعد في تعميم الخبرات المتميزة التي يشاهدها المشرف، وتزود المعلمين بإحصائيات ومعلومات وإرشادات خاصة بالإعداد والوسائل التعليمية الحديثة والنشاطات والإختبارات، وتهدى المعلمين إلى بعض المراجع العلمية والمهنية **(عطوي ،2001).**

7- **اللقاءات والإجتماعات:** وهو ما يعقده المشرف من لقاءات فردية، أو جمعية، لبحث قضايا فنية وأكاديمية متخصصة في مجال تدريس المبحث، وأية أمور تربوية أخرى، من أجل تحقيق التكامل في رؤى وأفكار المشاركين، وقد تكون من خلال لقاءات عامة، أو اجتماعات اللجان، وحضور المشرفين لأية إجتماعات تربوية داخلية، أو خارجية يعد جزءا من هذه الفعالية.(وزارة التربية والتعليم، دليل الاشراف التربوي، 2002)

8-**الندوات التربوية:**"هي من أحد الأساليب الإشرافية التي يتم عن طريقها عرض عدد من القادة التربويين لقضية ما، أو موضوع محدد ، ومن ثم فتح المجال بعد ذلك للمناقشة الهادفة لجميع المشاركين، وتهدف إلى إثراء موضوع معين أو خبرة محددة بأكثر من رأي للمساعدة، على تحقيق النمو المهني للمشاركين" (صيلوو، 2005 :90). كما تهدف إلى إتاحة الفرصة لنقاش هادف ومثمر حول ما يتم عرضه من أفكار، وأوضح (طافش، 2004) أن للندوة مجموعة من الأهداف إذ تعمل على تحقيق النمو المهني للمعلمين، وتعمل على تحقيق التواصل الفعال بين الخبراء والمعلمين، وتذليل المشكلات التربوية التي تواجه المعلمين ميدانياً.

9- **البحوث الإجرائيه:** هي بحوث تعتمد الطريقة العلمية في البحث القائمة على تحديد المشكلة، ووضع الفرضيات وفحصها، واختيار الحلول المناسبة للوصول إلى النتائج، إلا أنها تتناول مشكلات محلية داخل المدرسة، أو مجموعة مدارس، تسعى إلى مواجهتها ومحاولة علاجها ، ويكون دور المشرف مشاركاً، أو مشرفاً على تنفيذ البحث الإجرائي، وتكمن اهمية اجراء البحوث الإجرائية إلى تجربة الأفكار والبرامج والأساليب الجديدة، والتأكد من مدى صحتها وصلاحيته، وأيضا يحسم الخلاف في كثير من المشكلات بتقديم

حلول مقنعة، وأيضاً يقدم للمعلم فرصاً لمعرفة إمكانات مدرسته وزملائه وبيئته. وأيضاً يقدم للمعلم فرصاً لإدراك قدراته وإمكاناته ونقاط القوة ونقاط الضعف عنده بحيث يعدل من أساليبه التدريسيه نحو الأفضل. (عطوي، 2001).

10-**التعليم المصغر:** هو استراتيجية من استراتيجيات التدريب على المهارات التدريسيه، يقوم على تحليل العملية التعليمية، وتحليل أداء المعلم إلى مجموعة من المهارات السلوكية، والعمل على تقويتها، حتى يصير قادراً على تأدية عمله على أحسن وجه، وفيه يقوم المتدرب بأداء مهارة محددة، يمكن ملاحظتها وقياسها أمام عدد قليل من زملائه (4-10) في زمن محدد من (5-20) دقيقة بحضور المشرف التربوي، ويهدف إلى تدريب المعلمين أثناء الخدمة على المهارات التعليمية وأساليب التعليم الحديثة، ويعمل على تيسير الموقف التعليمي، وجعله دافعاً لمشاركة الطلبة والمعلم، وتكمن النقطة الأكثر أهمية في الاستفاده من التغذية الراجعة؛ لأن المعلمين المتدربين يستفيدون من نقد زملائهم المعلمين المشاهدين أكثر مما يستفيدون من المشرف التربوي نفسه. (دليل المشرف التربوي، وزارة التربية والتعليم الأردنية ،2002).

11- **المؤتمرات التربوية:** أسلوب من الأساليب الاشرافيه الحديثة، يسهم في نمو المعلمين المهني، والمؤتمر التربوي إجتماع عام للمهتمين بالعملية التربوية من مشرفين ومعلمين، ويتبادلون فيها خبرات بقضايا وأُمور تهمهم، سعياً وراء حلول تربوية مناسبه لها . (دليل المشرف التربوي، وزارة التربية والتعليم الأردنية ،2002).

أنواع الإشراف التربوي

نتيجة للتطورات التي تمت في ميدان الإشراف التربوي، فقد ظهرت أنواع وأنماط متعددة مختلفة للإشراف، تهدف جميعها إلى خدمة العملية التربوية، وتقديم العون والمساعدة للعاملين في مجال التعليم وهي ثلاثة انواع :

1- **الإشراف التصحيحي**: وهو أن تكون غاية المشرف اكتشاف أخطاء المعلم، أو نقاط الضعف في أدائه، والعمل على تصحيحها، أو معالجة العيوب في حينها دون العمل على تداركها مسبقاً. وفيه يستهدف المشرف التربوي متابعة أعمال المعلم والتعرف على أخطائه وتصحيحها، وقد تكون أخطاء المعلم أخطاء بسيطة لا تمس صميم عملية التدريس، ويكفي المشرف التربوي الذي يجد أخطاء بسيطة أن يلفت نظر المعلم إليها، على اعتبار أنها سهو وقع فيه بأسلوب عفوي، أما في حالة الأخطاء الكبيرة، فالمشرف التربوي يحتاج إلى إستخدم لباقته وقدرته في معالجة الموقف، ويحرص المشرف على توفير جو من الثقة والمودة بينه وبين المعلم، بحيث يجعل المعلم يدرك أهمية وضرورة التخلص من تلك الأخطاء التي وقع بها، وهنا تكمن فاعلية الإشراف التصحيحي وفائدته في توجيه العناية الجادة إلى إصلاح الخطأ، وإلى عدم الإساءة إلى فاعلية المدرس وقدرته على التدريس (البدري، 2001).

2-**الإشراف الوقائي**: حيث يستفيد من هذا النمط المشرفون التربويون في الميدان التربوي، كمعلمين متميزين اكتسبوا خبرات طويلة متنوعة تساعد على توقع الصعوبات التي قد تواجه المعلمين المستجدين ، فيعمل المشرف المبدع

معهم علـــى اجتنابهـــا بتوظيـــف أســـاليب تناســـب الموقـــف المتوقـــع حصـــول مشـــاكل فيهـــا فيتمكن المعلم من التغلب عليها في حال وقوعها (طافش ،2004)

3- **الإشـــراف البنـــائي:** يركـــز هـــذا النـــوع مـــن الإشـــراف علـــى إحـــلال كـــل جديـــد صـــالح محـــل القـــديم الخـــاطئ، لـــذلك ينبغـــي أن يكـــون المشـــرف واضـــح الرؤيـــة للأهـــداف التربويـــــة، محـــــددا لهـــا، وأن يتعـــاون مـــع المعلـــم علـــى البحـــث والتجريـــب والتركيـــز علـــى البنـــاء والتقـــدم والنمـــو، وتحديـــــد نـــواحي الـــنقص واســـتكمالها، واســـتثارة المنافســـة بـــين المعلمـــين، وذلـــك مـــن خـــلال (الخطيـــب والخطيـــب، 2002). ومهمـــة الإشـــراف البنـــائي كمـــا يراهـــا (الـــدويك ، 1998) تـــتلخص فـــي إحـــلال أســـاليب فعالـــة محـــل الأســـاليب غيـــر المجديـــة العمـــل علـــى تشـــجيع النشـــاطات الإيجابيـــة وتحســـين وتطـــوير الممارســـات الجيـــدة، إشـــراك المعلمـــين فـــي رؤيـــة مـــا ينبغي أن يكون عليه التدريس الجيد، و تشجيع النمو المهني للمعلمين.

مجـــالات الإشـــراف التربـــوي:اشـــار (الخطيـــب ، والخطيـــب ،2002). تتطلـــب أدوار المشـــرف التربـــوي التـــي تخـــدم مفهـــوم الإشـــراف التربـــوي القيـــام بمهمـــات متعددة وتتوزع على سبعة مجالات، وكما يلي :

1) مجـــال التخطـــيط: يطلـــب مـــن المشـــرف التربـــوي إعـــداد خطـــة لعملـــه ومســـاعدة مـــديري المـــدارس والمعلمين في إعداد خططهم المدرسية.

2) المنـــاهج:أن يشـــارك المشـــرف التربـــوي فـــي إعـــداد المنـــاهج وتقويمهـــا والعمـــل على تطويرها، ويطلـــب مـــن المشـــاركة فـــي توضـــيح الأهـــداف التعليميـــه وتحليلهـــا إلـــى عناصـــرها المختلفه بالتعـــاون مـــع المعلمين.

3) الـتعلم: أن يطلب منه أن يعرض وينفذ مواد تعليمية واستراتيجيات تدريسية جديدة وأن يساعد في تطوير أساليب التدريس المتبعة في المدارس التي يشرف عليها .

4) النمو المهني: يطلب منه الإطلاع على أحدث المعلومات والأساليب في مبحثه، وأن يتبادل مع المعلمين الخبرات المهنية.

5) الإختبارات: يستند إليه القيام بإجراء إختبارات مختلفة، وتحليلها وتفسير نتائجها وتقويم الاقتراحات بشأن تحسينها.

6) إدارة الصفوف: يطلب منه القيام بتقويم سلوك المعلم داخل غرفة الصف، وتقويم التوصيات المهنية على ملاحظاته أثناء الزيارة، وتقويم مقترحات للمعلم حول مشكلة الضبط والنظام داخل الصف.

7) العلاقة مع الزملاء والمجتمع: يعهد إليه أن يبني علاقات إنسانية مع المعلمين ومديري المدارس والعمل معهم بروح الفريق، والمشاركة في توثيق الصلة بين المدرسة والمجتمع من خلال مجالس الآباء وغيره.

الدراسات السابقة

أولاً : الدراسات العربية

ثانياً: الدراسات الأجنبية

تم الإطلاع على مجموعه من الدراسات العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع الدراسة وسيتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث وهي كما يأتي :

الدراسات العربية :

دراسة الخطيب (2002) بهدف تعّرف الأساليب الإشرافية الأكثر أهمية وممارسة في أداء المشرف التربوي، لرفع الكفاية التعليمية لمعلم المرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية وأثرها في تطوير أداء المعلم، والتعرف إلى مقدرة مشرفي العلوم الشرعية على معرفة الأساليب الإشرافية، وقد إستخدم المنهج الوصفي معتمداً على الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد طبقت على عينة مكونة من (210) معلماً من معلمي المرحلة المتوسطة في مدينة الرياض، وأظهرت النتائج أن مشرفي العلوم الشرعية يمارسون أحد عشر أسلوباً إشرافياً وعلى تفاوت كبير في درجة الممارسة، وأن هناك بعض الأساليب قليلة الإستخدام، على الرغم من أهميتها وسهولة تطبيقها مثل (تبادل الزيارات بين المعلمين والنشرات الإشرافية)، وأن هناك تدنياً شديداً في أداء مشرفي العلوم الشرعية في الأساليب الإشرافية التالية (الدورات التدريبية، ورش العمل،البحوث التربوية، الدروس الإنموذجية، القراءات الموجهة، تبادل الزيارات بين المعلمين) رغم أهميتها.

دراسة العبش (2003) بهدف تعّرف فاعلية المشرفة التربوية في تنمية مهارات الإدارة الصفية لدى المعلمات في إدارة التعليم بمدينة الرياض، تكونت عينة الدراسة من (380) معلمة ومشرفة منهم (241) معلمة بالمرحلة الثانوية و (139) مشرفة، وقد إستخدم الباحث الاستبانه كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد الدراسة من معلمات ومشرفات أن المشرفة التربوية تسهم بدرجة عالية، من خلال الممارسة الإشرافية في تنمية

(12) مهارة من مهارات إدارة الصف، ويرى معظم أفراد عينة الدراسة أن المشرفة التربوية لا تسهم في ثلاثة مهارات من مهارات إدارة الصف، وهي التغير، والتجديد، وإشراك الطلبة في إثراء غرفة الصف.

دراسة الشهري (2003) بهدف تعّرف درجة إسهام المشرف التربوي في النمو المهني لمعلمي المرحلة الإبتدائية في مدينة أبها، حيث إستخدم الباحث الإستبانة، كأداة لجمع البيانات، وتكونت من عينة عددها (462) معلماً، وهم جميع معلمي المرحلة الإبتدائية الحكومية في مدينة أبها، وقد وأظهرت نتائجها: أن هنالك مجالات يسهم المشرف التربوي في مساعدة المعلمين على اكتسابها بدرجة عالية، ومن أهمها توعية المعلم بأهمية الوسائل التعليمية، وأيضاً اتضح عدم وجود اختلاف في وجهات نظر المعلمين تجاه مدى إسهام المشرف التربوي في النمو المهني لمعلمي المرحلة الإبتدائية باختلاف متغيري المؤهل العلمي والدورات التدريبية، بينما يوجد اختلاف دال إحصائياً والفرق لصالح المعلمين الأقل خبرة.

دراسة البنا (2003) بهدف تعّرف الدور المهني الذي يجب أن يمارسه المشرف التربوي لتحسين العملية التعليمية التعلمية وذلك من خلال دوره تجاه عناصرها وهم: المعلمون والمتعلمون، والمناهج، وبيئة التعلم، والإمكانات المادية، والبيئة المحلية، وذلك من وجهة نظر المعلمين في مدارس محافظة غزة، وتم تطبيق الاستبانه على عينة الدراسة المؤلفة من (422) معلماً ومعلمة، من العاملين في مدارس وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة غزة. وقد أظهرت النتائج: أن المشرف التربوي يمارس دوره المهني، بدرجة عالية من الممارسه، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمدى ممارسة المشرف التربوي لدوره المهني، تعزى لمتغير الجنس، ومتغير المؤهل العلمي، للمعلم ومتغير سنوات الخدمة للمعلمين ومتغير المرحلة التعليمية التي يتعامل معها المعلمون.

دراسة الرميح (2004) بهدف تعّرف مدى مساهمة المشرف التربوي في التنمية المهنية للمعلمين ، حيث تكونت من عينة (522) معلما و (16) مديراً و (27) مشرفاً في المراحل الأساسية الثلاث في أربعة مجمعات حكومية بالرياض، وأجابوا على "إستبانة" أعدّها كأداة لدراسته، تتمحور حول (5) محاور وهي (التخطيط للتدريس، تنفيذ الدروس، التقويم، إدارة الصف، والنمو المهني الذاتي). ومن أهم النتائج التي بينتها الدراسة أنّ المشرف المقيم يسهم في تنمية المعلمين مهنياً في جميع المحاور الخمسة التي اشتملت عليها أداة الدراسة بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج: أن المشرف يسهم في تنمية المعلم في مجال التخطيط للدرس وإعدادة والتقويم وإدارة الصف والنمو المهني الذاتي بدرجة متوسطة، وأيضا أن إرتفاع نصاب المعلمين من الحصص يمثل أبرز الصعوبات التي تحد من تنمية المشرف للمعلمين مهنياً.

دراسة الجلاد (2004) بهدفت تعّرف دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن، في ضوء المتغيرات التالية: الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي. واستخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الإسلامية للمرحلتين الأساسية والثانوية في المدارس التابعة لمديريتي إربد الأولى والثانية والبالغ عددهم (476) معلماً ومعلمة، وشملت عينة الدراسة(147) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي الطبقي. وقد اظهرت نتائج الدراسة أن دور المشرفين كان متوسطا في تحسين أداء معلمي التربية الإسلامية بوجه عام، و دور المشرفن التربويين قد تشابه في جميع جوانب العملية التعليمية التعلمية، ودور المشرفين التربويين في مجالات الدراسة جاء مرتبا تنازليا كما يلي:النمو المعرفي، والمهني للمعلم، التقويم، استراتيجيات تنفيذ الحصة، التخطيط، المحتوى التعليمي، الوسائل

التعليمية، الأنشطة التعليمية، وعدم وجود أثر دال إحصائي لمتغيرات(الجنس والخبرة والمؤهل العلمي) على دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين.

دراسة الديب (2004) بهدف تعّرف واقع الإشراف التربوي ومتطلبات التغيير في ضوء المناهج الفلسطينية الجديدة، من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين بمحافظة غزة، واستخدمت استبانة تناولت مهام الإشراف التربوي والصعوبات التي تحد من فاعلية الإشراف التربوي، وتوصلت الدراسة إلى أن استجابة المشرفين التربويين في النمو المهني والعلاقات الإنسانية، ومكونات المنهج أعلى قليلاً مقارنة باستجابة المعلمين، وأن أهم الصعوبات التي تحد من فاعلية الإشراف التربوي، تتمثل في: انخفاض المستوى الأكاديمي لبعض المشرفين التربويين، واهتمام المشرف التربوي بالمظهر لا بالجوهر، وعدم انتظام المشرف التربوي في حضور الدورات التدريبية.

دراسة المقرن (2005) بهدف تعّرف درجة إسهام مديري مراكز الإشراف التربوي للنمو المهني للمشرفين التربويين بمدينة الرياض، تكونت عينة الدراسة من (282) مشرفاً، واستخدمت الإستبانة، كأداة للدراسة، وقد كشفت الدراسة عن نتائج من أبرزها: أن درجة إسهامات مراكز الإشراف في النمو المهني للمشرفين التربويين فيما يتعلق بالممارسة كانت بدرجة (متوسطة)، وفيما يتعلق بالأهمية كانت بدرجة(عالية).

دراسة الحارثية (2006) هدفت إلى تقويم برامج التنمية المهنية المختلفة التي تقدمها وزارة التربية والتعليم- سلطنة ُعمان، من حيث نوعية البرامج الإشرافية في سلطنة ُعمان ودرجة الإستفادة منها في تطوير كفاياتهم الإشرافية. وقد استخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وتألفت عينة الدراسة من (247) مشرفاً ومشرفة. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن الدورات التدريبية القصيرة، والمشاغل والملتقيات التربوية مفعله استخدامها بدرجة (متوسطة)، بينما باقي البرامج المطروحة جاءت بدرجة (ضعيفة).

بالإضافة إلى أن هنالك العديد من المعوقات، التي تعيق برامج التنمية المهنية وبدرجات (عالية).

دراسة صيام (2007) بهدف تعرف دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، والكشف عن التقديرات المتوقعة لأساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين بالمدارس الثانوية في محافظة غزة وفقاً للمتغيرات (الجنس المؤهل الأكاديمي وسنوات الخدمة والتخصص) ، وتم تطبيق الإستبانة على عينة الدراسة المؤلفة من (226) معلماً ومعلمة، العاملين في المدارس الثانوية في محافظة غزة، وقد توصلت الدراسة إلى إن ممارسة المعلمين لمهارات التخطيط للعملية التعليمية داخل الفصول متوسطة، وإن ممارسة المعلمين لمهارات الإدارة الصفية في العملية التعليمية متوسطة، وإن ممارسة المعلمين لمهارات التقويم في العملية التعليمة متوسطة.

دراسة الجرجاوي (2007) بهدف تعرف بيان مسؤوليات المشرف التربوي كما يدركها المعلمون الجدد في المدارس الأساسية بمحافظة غزة ، وقد عمد إلى اختيار عينة قصدية عمدية من المجتمع الأصلي ، بلغ عددها (73) معلماً جديدًا، واستخدم المقابلة أداة لجمع المعلومات والبيانات الحقيقية عن موضوع الدراسة، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن(65%) من أفراد العينة اعتبروا أن مسئووليات المشرف التربوي ،اكتشاف الأخطاء وتصويبها داخل وخارج قاعة الدراسة، كما أجمع أفراد عينة الدراسة أنه من مسؤليات المشرف التربوي تقديم إجراءات وقائية لطلابه، وأن (47%) من أفراد العينة اعتبروا مسؤوليات المشرف التربوي بنائية، و أجمعوا أن له مسؤوليات إبداعية تجاه طلابه، وأن(95%) من أفراد العينة يرون أن للمشرف دورًا في التخطيط التربوي وأن ما

نسبته (96%) بينوا أن له دوراً تنظيميًا ، وأن (89%) من أفراد العينة اعتبروا أن له مسئوليات في النشاطات المدرسية.

دراسة صالح (2007) بهدف تعرّف كيفية تحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة، في ضوء مفهوم الجودة من خلال التعرف على الأدوار الإشرافية المطلوب من المشرف التربوي أن يقوم بها في الإشراف على المدرسة ومعرفة درجة ممارسة المشرف للأدوار المطلوبة منه من وجهة نظر المعلمين والمديرين، وقد تم التأكد من صدقها وثباتها بعد تطبيقها على عينة من معلمي ومديري المدارس الاساسية في محافظة غزة، حيث بلغ عددهم (168) معلماً ومديراً وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن المشرف التربوي يمارس جميع مجالات دوره المهني بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة المشرف للأدوار الإشرافية المطلوبة منه تعزى لمتغيرات الدراسة، وخرجت الدراسة بتصور مقترح لتحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظات غزة في ضوء مفهوم الجودة من وجهة نظر المعلمين، والمدراء .

دراسة الجرجاوي والنخالة (2008) بهدف تعّرف واقع الإشراف التربوي في مرحلة التعليم الثانوي بمحافظات غزة، من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، وبيان أثر متغيرات المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة على واقع الإشراف التربوي . وقد تكونت عينة الدراسة من (300) معلماً ومعلمة، و(90) مشرفاً ومشرفة، واستخدمت الباحثة الإستبانه لجمع البيانات. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع الإشراف التربوي لم يرتق إلي الدرجة المطلوبة، ورتبت مجالات الإستبانة الست حسب الأهمية من وجهة نظر المعلمين كما يلي: التكيف الوظيفي ، المنهاج ، العلاقات الإنسانية، طرائق وأساليب التدريس، التقويم ، حاجات التلاميذ، ومن وجهة نظر المشرفين كالتالي : التقويم ،

المنهاج، التكيف الوظيفي، حاجات التلاميذ ، طرائق وأساليب التدريس ،العلاقات الإنسانية، كما دلت نتائج الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والمشرفين التربويين في استبانة واقع الإشراف التربوي تعزى لمتغير الوظيفة لصالح المشرفين التربويين كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا البكالوريوس، والماجستير، ولمتغير سنوات الخبرة، لصالح من (5-10) سنوات كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المشرفين، تعزى لمتغيري المؤهل العلمي الخبرة .

دراسة جرادات (2009) بهدف تعّرف درجة فاعلية برنامج تدريبي محوسب للمشرفين التربويين في الأردن، لتطوير كفاياتهم الإشرافية، وتكونت عينة الدراسة من (50) مشرفاً ومشرفة. حيث تم استخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود احتياجات تدريبية للمشرفين التربويين في محافظة إربد من وجهة نظرهم، وعدم وجود فروق لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة.

دراسة أبو شرار (2009) بهدف تعّرف درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظر المعلمين، وكذلك لمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغيرات المرحلة التعليمية، والجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، وطبيعة المادة الدراسية.حيث استخدم الباحث الإستبانه، كأداة للدراسة، حيث تكونت من عينة مكونة من (455) معلماً ومعلمة، من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (4263). وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : إن درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، على الأداة ككل بين العالية والمتوسطة، وايضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في

درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيري المرحلة التعليمية والمؤهل العلمي على كل مجال من مجالات الأداة، وعلى الأداة ككل. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير الجنس على الأداة ككل، وعلى مجالات الأداة باستثناء مجال البحث التربوي ولصالح المعلمات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين، تعزى لمتغير الخبرة، على الأداة ككل ولصالح المعلمين ذوي الخبرة أقل من خمس سنوات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير طبيعة المادة الدراسية، على الأداة ككل، ولصالح المعلمين القائمين بالتدريس.

دراسة أبو شاهين وسنقر ،(٢٠١٠) بهدف تعّرف دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة الموجه التربوي في مساعدة معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي على اكتساب مهارات النمو المهني التالية: (مهارة التخطيط للتدريس، مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة، مهارة استخدم تقنيات التعليم، مهارة إدارة الصف الدراسي، مهارة تقويم التلاميذ). والتعرف على آراء المعلمين تجاه مساهمة الموجهين التربويين في نموهم المهني وأثر المتغيرات التالية(الجنس، المؤهل العلمي والتربوي، والخبرة في التعليم). وتكونت عينة الدراسة من (١٣٨) معلمة، و (٣٥) معلم. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن درجة مساهمة الموجه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة متوسطة، وجود فروق تقنيات التعليم، ومجال مهارة تقويم التلاميذ

لصالح متغير الخبرة التعليمية في مجال مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة ومجال مهارة استخدمها.

دراسة إيمان (2012) بهدف قياس درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. ولتحقيق هدف الدراسة، تم بناء استبانة لقياس درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين من وجهة نظرهم، تكونت أداة الدراسة من (62) فقرة وزعت في سبعة مجالات، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (279) مشرفاً ومشرفة، في جميع مناطق المملكة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، وقد بينت نتائج الدراسة أن فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية بشكل عام كما يراها المشرفون التربويون كانت بدرجة (متوسطة) في جميع مجالاتها ومعظم فقراتها، كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير الجنس لصالح الذكور، وحسب متغير سنوات الخبرة لصالح المشرفين ذوي الخبرات الأكثر من (10) سنوات.

ثانياً : الدراسات الاجنبية .

دراسة لويز (Lopez,1997) بهدف تعّرف الدور القيادي للمشرفين التربويين ودورهم في تشكيل ثقافة النمو المهني المستمر وتطوره، بالإضافة إلى التعرف على استراتيجيات البرامج المستخدمة لرفع مستوى برامج النمو المهني، وتحسينها في أوهايو وكيفية نموها، واستخدمت أداة المقابلات مع (4) مشرفين تربويين. وأظهرت النتائج احتياجات القيادات الإشرافية على النحو التالي: أيدولوجيا التنمية المهنية، وأدوار ومبادئ القيادة، والقيادة الفعالة، والقدرة على اتخاذ القرارات لدى المشرفين التربويين، والقدرة على مواجهة التحديات.

دراسة (Bulach،Clete1999 ،) بهدف تعّرف الممارسات الإشرافية التي تؤثر في مناخ المدرسة ومعرفة كل من متغير الجنس والمرحلة الإشرافية التي تؤثر على المناخ المدرسي، وشملت العينة (208) معلماً بالولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحثون استبانة كأداة للدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن المناخ التعليمي في المدرسة كان أكثر إيجابية، وأكثر مما هو متوقع ولكن بقى هناك متسع لمزيد من التحسينات للممارسات في مجال الثقة وكانت أكثر إيجابية وأيضاً لم يلعب الجنس دوراً على كل من الجنسين في المناخ الإشرافي وإن المديرات حصلن على نسبة أفضل من المديرين في مجال القيادة.

دراسة مانوز (Manoz،2001) بهدف تحديد الأساليب الإشرافية التي يعتقد المعلمون أنها فعالة من وجهة نظرهم في ولاية بنسلفينيا في الولايات المتحدة. حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في الولاية . مكونة من (190) مشرفاً تربوياً ومعلماً، منهم (66) مشرفاً ومشرفة و (124) معلماً ومعلمة، وقد أستخدم الباحث الإستبانة كأداة للدراسة

. حيث أظهرت النتائج أن هنالك علاقه بين نمط الإشراف، والرضا لدى المعلمين عن الأساليب وإن زيادة مستوى التأهيل التربوي للمعلمين له تأثير على زيادة إدراكهم وفهمهم، لأهمية الإشراف التربوي في تطويرهم مهنياً .

دراسة عبدالكريم (Abdulkareem,2001) بهدف تعّرف وجهات نظر المشرفين التربويين والمعلمين إزاء الممارسات الإشرافية في مدارس الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (85) مشرفاً تربوياً، و (140) معلماً، موزعين في سبع مناطق جغرافية في مدينة الرياض، وتم استخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات، وكان من نتائج هذه الدراسة: أن هناك اختلافاً في تقدير المعلمين والمشرفين التربويين، لكثير من الممارسات من حيث مستوى الأهمية والممارسة، وأن هناك ضعفاً في آليات التواصل بين المشرفين التربويين والمعلمين، وندرة حلقات النقاش المفتوحة لتبادل الآراء، فضلاً عن غياب مفهوم التخطيط المشترك للبرامج الإشرافية وبخاصة الزيارات الصفية.

دراسة كاناليس،(2003،Canales) بهدف التعّرف إلى نماذج التطوير المهني وأثرها على كفايات القيادات كما تم تحديدها من قبل مديري التربية في مركز خدمة التربية"، وتكونت عينةً الدراسة من (51) مشرفا في ولاية تاكساس الأمريكية، واستخدمت الإستبانة لغايات الدراسة، وأظهرت النتائج أن الإشراف الفردي نحو التنمية المهنية لم يحدث نمواً مهنياً للمهارات والكفايات القيادية، وأن الإشراف الجماعي أحدث نمواً مهنيا للمهارات والكفايات القيادية بالإضافة إلى أن العمل في روح الفريق والعمل الجماعي، ساعد على التنسيق، والتخطيط لبناء برامج تطويرية أكثر فاعلية.

دراسة ليزو وستوكس وولسون (Lizzio;Stokes&Wilson,2005) بهدف تعّرف مدى إدراك الأشخاص المشرف عليهم للعمليات والمخرجات التعليمية الناتجة عن نظام الإشراف الفاعل، حيث تكونت عينة الدراسة من (64) معلما حديثي التخرج، وتمت

الإجابة عن فقرات الإستبانات التي أرسلت لـه الكترونيـاً، وحـددت الإسـتبانة بأسـئلة تتعلـق بمدى إدراكهم لفاعلية المشرفين عليهم ،ومن أهم النتائج التـي تـم التوصـل إليهـا أن الإشـراف عملية تعليمية وكان من وجهة أفراد العينـة أن أهـم معوقـات الإشـراف: انعـدام التنظـيم وأن عملية التقييم غير ثابتة.

دراسة رودريجيوز وزوزاكيوسز ويرريك (Rodriguez, Zozkiewicz&Yerrick, 2005)

بهدف تعّرف دور الممارسـة المحفـزة لتحسـين النمـو المهنـي للمعلـم فـي المـدارس ذات التعددية الثقافية"،عبارة عن مشروع تنميـة مهنيـة يمتـد طـوال (3) سـنوات، يحـاولون مـن خلاله العمل بشكل متعاون مع المعلمين لجعل منهاج العلـوم لـديهم أكثـر صـلة مـن الناحيـة الثقافية والاجتماعية، وتم جمع بيانات الدراسـة مـن خـلال الملاحظـة الميدانيـة والمقـابلات الشخصية مع أفراد العينة التي تكونـت مـن (4) معلمـين، و(7) معلمـات، تراوحـت خبـرتهم بين (2-15)عاماً، تم اختيارهم من معلمـي الصـفوف العليـا فـي المرحلـة الابتدائيـة (4-6) ابتدائي، في مدرسة تقع جنوب غرب الباسـفيك بالولايـات المتحـدة ، **وقـد أظهـرت الدراسـة مـا يلي:** أن المعلمين لم يطبقـوا مـداخل تعليميـة اجتماعيـة وثقافيـة تعدديـة بشـكل أكبـر فـي ممارساتهم الصفية رغم الدعم التجـاوبي والميـداني المسـتمر المقـدم لهـم مـن قبـل فريـق البحث، و أن التقدم في صـفوف المعلمـين كـان يسـير بـبطء شـديد نحـو تحقيـق أهـداف المشروع، و أن المعلمين لـم يظهـروا مقاومـة للمشـروع بـل أبـدوا إعجـابهم بـه خـلال المقابلات والمحادثات غير الرسمية، وأنهم قـد عـزوا إليـه حقيقـة فهمهـم لتفاعـل الطـلاب وكيف أنهم كانوا أكثر مشاركة في النشاطات العلميـة المتعـددة ثقافيـاً، والتـي كـان البـاحثون يشجعون على تطبيقها في صفوفهم وأن المعلمـين اكتسـبوا المعرفـة والثقـة بإسـتخدم تقنيـات التعليم في مجال تدريس العلوم بطرق أكثـر شـمولية وذات صـلة مـن الناحيـة الثقافيـة، وأن هناك تحديات كبيرة تؤثر في أي برنامج من برامج النمو المهني للمعلـم بشـكل خـاص عنـدما

يضاف دمج التقنيات التعليمية لمثل تلك البرامج، وعلى الباحثين تطوير استراتيجيات ملائمة لإدارتها.

دراسة كايريس و الميدا ،(Caires&Almeida،2007) بهدف تعّرف الجوانب الإيجابية لتصورات الطالب المعلم عن الإشراف حول أهم الممارسات الإشرافية الإيجابية. وتكونت عينة الدراسة من (224) من الطلاب المعلمين، في جامعة الفنون والعلوم في البرتغال، التي حيث تم استقصاء آراء المعلمين بإستخدم الإستبانة، حيث أظهرت النتائج ان العلاقات الإنسانية بين المعلم تؤدي إلى تطور مهاراتهم التدريسية، وان التفاعل الإيجابي بين المشرف والمعلم، يؤدي إلى تحسن في أداء المعلمين في الغرفة الصفية، وخصوصاً في مواجهة الصعوبات التي يتعرضون لها خلال عملهم في مهنة التدريس ، ووجد الباحثون أن الطلاب المعلمين يريدون المشاركة، والقرب، والاحترام، والدعم في علاقاتهم الإشرافية(ويشمل ذلك مع كل من المشرف الجامعة والمعلم المتعاون)، وأشاروا أيضاً إلى أن الطلاب المعلمين، مع مرور الوقت يكون عاملا حاسماً في تحديد نجاح العلاقة.حيث تحسنت علاقات الطلاب المعلمين مع المشرفين في جامعتهم والطلاب المعلمين ينظرون إلى المشرف في الجامعة ليكون أكثر كفاءة في نهاية تجربة تدريس الطلاب مما كان عليه في البداية، وقال إن الطلاب المعلمين ينظررون إلى المشرف في الجامعة لديها نقاط قوة في الكفاءة والخبرة الأكاديمية ، ورأوا المعلم المتعاون لديه نقاط قوة في مجال التدريس في اتخاذ إجراءات مثل الحماس والحس المهني، والإبداع، والابتكار، فضلاً عن معرفة عميقة حول المدرسة وحول أداء الطلاب المعلمين.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منهـا، تنوعـت أهـداف الدراسـات السـابقة ، إذ هدفت إلى معرفة واقع الممارسات الإشـرافية مـن وجهـات نظـر المشـرفين التربـويين والمعلمين مثـل دراسـة (Abdulkareem ،2001) ، ودورالمشـرف التربـوي فـي التنميـة المهنية للمعلمين، كما في دراسة(الرميح عبـد الـرحمن ، 2004). والتعـرف إلـى أفضـل الممارسات الإشرافية إجابية و فعالـة و التـي تعمـل علـى تحسـين مسـتوى النمـو المهنـي للمعلمـين ، كمـا فـي دراسـة (Caires&Almeida،2007) ؛ ودراسـة(Manoz،2001) ، والتعـرف علـى واقـع الإشـراف التربـوي فـي مرحلـة التعلـيم الثـانوي، كمـا فـي دراسة،(الجرجاوي والنخالة ،2008). والتعـرف علـى بـرامج التطـوير المهنـي للمشـرفين التربويين كأداه فاعلة تعمل على زيادة النمو المهني للمعلمـين كمـا فـي، دراسـة (جـرادات ، 2009) ؛ و دراسة (إيمان ،عبد الـرحمن 2012) ، محققـة بـذلك الهـدف الـرئيس للعمـل الإشرافي في تطوير أداء المعلمـين وتحقيـق النمـو المهنـي المرغـوب مـن خـلال بـرامج وأساليب للمشرفين تنعكس على أداء المعلمـين فـي التقـدم فـي المهنـة، كمـا فـي دراسـة، (صيام ،2007) و(المقـرن، 2005) . **أمـا الدراسـة الحاليـة هـدفت إلـى** التعـرف إلـى مستوى العمل الإشراف وعلاقته بالنمو المهني لمعلمي المرحلـة الثانويـة فـي محافظـة البلقـاء من وجهة نظرهم . **أستخدمت معظم الدراسات السابقة كـأداة لجمـع البيانـات**، مثـل دراسـة (Bulach. Clete1999 .)، ودراسـة عبـد الكـريم (Abdulkareem ،2001)، ودراسـة (Canales,2003)، و دراسـة (Caires&Almeida،2007)، ودراسـة مـانوز (Manoz،2001)، **ودراسـة** إيمـان، (2012)، وجـردات، (2009). و (الجرجـاوي ،النخالـه 2008) ، وصـيام ، (2007) ، وصـالح (2007) و الـديب (2004) و المقـرن (2005) ، و(البنا 2003) ،الرميح (2004) ، والخطيب ، (2002).

والمقابلة كأداة للدراسة في : (Rodriguez,Zozkiewicz &Yerrick,2005)، (الجرجاوي،2007) ، و(1997 ،*Lopez*). **أما الدراسة** الحالية فقد استخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات. وقد تم استخدام العينة الطبقية العشوائية ، وتكونت من (270) معلماً ومعلمة، للمرحلة الثانوية في محافظة البلقاء.

والجدير بالذكر أن الباحث إستفاد من الدراسات السابقة في ما يلي: اختيار منهج الدراسة المستخدم، و بناء أدوات الدراسة، وتدعيم الإطار النظري، وإجراءات الدراسة .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

منهج البحث واجراءاته

يتضمن هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات في تحديد مجتمع الدراسة، وعينتها، والأدوات وصدقها وثباتها، إضافة إلى وصف تصميم الدراسة، والطرق الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي منهجاً للدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعتها.

مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة البلقاء وقد بلغ عددهم(1298) ، وفق إحصاءات وزارة التربية والتعليم للعام 2013/2012.

عينة الدراسة:

تم استخدام العينة الطبقية العشوائية باختيار (21%) من مجتمع الأصل، وكان عدد أفراد العينة (270) من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في محافظة البلقاء، وبعد توزيع الإستبانات على أفراد العينة تبين أن(251) استبانة فقط هي الإستبانات الصالحة للاستخدام لكون مجموعة منها غير مكتملة البيانات والجدول(1) يوزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة.

جدول رقم (1)

توزيع عينة الدراسة بحسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير الرئيس	المتغير الفرعي	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	96	% 38
	انثى	155	% 62
المجموع		251	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	147	% 59
	دبلوم عالي	69	%27
	ماجستير	35	%14
المجموع		251	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	93	%37
	من 5 إلى أقل من 10	96	%38
	10 سنوات فأكثر	62	%25
المجموع		251	%100

أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة الدّراسة، وذلك بالرّجوع إلى الأدب النّظريّ، والدّراسات السّــابقة، من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتكونت هذه الأداة من بعدين وهما:

ولاً: بعد العمل الإشرافي وتكون من:

اولاً: (التخطيط)

ثانياً: (المنهاج)

ثالثاً : (التقويم)

رابعاً: (العلاقات الإنسانية)

خامساً: (الأعمال الإدارية)

ثانيا : بعد النمو المهني للمعلمين حيث تكون بصورته النهائية من (20) فقرة.

صدق الأداة:

تم عرض أداة الدراسة بصورتها الأولية ملحق رقم (1) ،على مجموعة من المحكمين المختصين في الإدارة التربوية، وبلغ عددهم (10) محكمًا ملحق، (2)، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي في فقرات أداة الدراسة، من حيث صياغة الفقرات، ومدى مناسبتها للمجال الذي وُضعت له، إما بالموافقة عليها، أو تعديل صياغتها، أو حذفها لعدم أهميتها، وتم الأخذ بملاحظاتهم فيما يتعلق بالتعديل والحذف والإضافة ودمج فقرات، وقد تم الأخذ برأي، ما اتفق عليه (80%) فما فوق، وبذلك أصبح عدد فقراتها (57) فقرة، وأصبحت أداة الدراسة في صورتها النهائية ملحق رقم (3)

ثبات اداة الدّراسة

للتأكد من ثبات أداة الدّراسة، تم استخدم طريقة الإختبار وإعادة الإختبار – test (retest)، إذ تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من(20) فرداً من خارج عيّنة الدّراسة بفاصل زمني مدته أسبوعان بين مرتي التطبيق، وتم حساب معامل الثّبات بإستخدم معامل ارتباط بيرسون، كما تم استخدام طريقة الإتساق الداخلي، كرونباخ الفا (Cronbach Alpha) والجدول(2) يبين معاملات ثبات الإستبانة على النحو الآتي:

جدول رقم (2)

معاملات ثبات أداة البعد الأول وهو مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء

الرقم	المجال	معامل ارتباط بيرسون	كرونباخ الفا
1	التخطيط	0.87	0.89
2	المنهاج	0.91	0.87
3	التقويم	0.82	0.85
4	العلاقات الانسانية	0.80	0.89
5	الأعمال الإدارية	0.88	0.80
	الدرجة الكلية	0.92	

كان معامل ارتباط بيرسون لأداة مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء (0.92)، للدرجة الكلية.

وكما تم استخراج معامل ارتباط بيرسون للبعد الثاني وهو مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء (0.92) للدرجة الكلية، وتعد هذه القيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية .

المتغيرات المستقلة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الوسيطة التالية:

1. الجنس وله فئتان: (ذكر) ، و (انثى).
2. المؤهل العلمي وله ثلاثة مستويات: (بكالوريوس)، (دبلوم عالي)، (ماجستير).
3. الخبرة ولها ثلاثة مستويات :(أقل من 5 سنوات)، و(من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، و(10 سنوات فأكثر).
4. **المتغير التابع:** مستوى العمل الإشرافي، ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء.

إجرّاءات الدِّراسة:

تم أخذ الموافقات الرسمية لتطبيق اداة الدِّراسة، وذلك من خلال كتاب رسميّ من جامعة جرش إلى وزارة التربية والتعليم لتسهيل مهمة الباحث ملحق رقم (5).

تم توزيع أداة الدِّراسة على أفراد العيِّنة، وتمّ الطّلب من المعلمين تعبئة الإستبانة بموضوعية وأنّ إجاباتهم ستستخدم لأغراض البحث العلميّ.

تمّ اعطاء افراد عينة الدِّراسة المدّة الكافية للإجابة على أداة الدِّراسة .

تمّ توزيع (270) استبانة وتم استرجاع (251) استبانة، اعتبرت هي عينة الدراسة .

تمّ تدريج مستوى الإجابة على كل فقرة وِفْقَ مقياس ليكرت الخماسي: (بمستوى كبيرة جداً، كبير، متوسط، قليل، قليل جداً). وقد تم تقسيم مستوى الممارسة إلى مستويات: كبير، متوسط، قليل. وفق المعادلة الآتية:

$$\frac{\text{الحد الاعلى للبديل} - \text{الحد الادنى للبديل}}{\text{عدد الفئات}} =$$

$$\frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$$

وبذلك تكون عدد المستويات على النحو الآتي:

1 – 2.33 قليل

2.34– 3.67 متوسط

3.68 – 5 كبير

المعالجة الإحصائية

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها، وإدخال البيانات بإستخدم الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائيا، بإستخدم برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة :

1. للإجابة عن السؤال الأول:تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لكل فقرة من فقرات مجال العمل الإشرافي.
2. للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية، والرتب لكل فقرة من فقرات مجال النمو المهني.
3. للإجابة عن السؤال الثالث: تم حساب معامل الإرتباط بين مستوى العمل الإشرافي، ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء باستخدم معامل ارتباط بيرسون.
4. للإجابة عن السؤال الرابع و السؤال الخامس: للمتغير الأول (الجنس) تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وإختبار (t-test) .وللإجابة عن متغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة تم إستخراج المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية وتم طبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) وأيضا تم استخدم اختبار شيفيه في حالة وجود فروق.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابـــة عـــن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

السؤال الأول: ما مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء بشكل عام، ولكل مجال من مجالات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (3) ذلك.

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء مرتبة تنازلياً

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	التقويم	3.61	0.88	1	متوسط
5	الأعمال الإدارية	3.27	0.71	2	متوسط
2	المنهاج	3.24	0.73	3	متوسط
1	التخطيط	3.17	0.81	4	متوسط
4	العلاقات الانسانية	3.01	0.76	5	متوسط
الدرجة الكلية		3.27	0.45		متوسط

يلاحظ من الجدول (3) أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.27) ، وإنحراف معياري (0.45)، وجاءت مجالات الأداة في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.61-3.01)، وجاء في الرتبة الأولى مجال " التقويم "، بمتوسط حسابي (3.61) وإنحراف معياري (0.88) ، وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثانية جاء مجال " **الأعمال الإدارية** " بمتوسط حسابي (3.27) وإنحراف معياري (0.71) وفي الرتبة الثالثة جاء مجال " **المنهاج** " بمتوسط حسابي (**3.24**) ، وإنحراف معياري (0.73) وبمستوى متوسط، وجاء في الرتبة قبل الأخيرة مجال "التخطيط " بمتوسط حسابي (3.17) وإنحراف معياري (0.81) ، وبمستوى متوسط، وجاء في الرتبة الاخيرة مجال " **العلاقات الإنسانية** " بمتوسط حسابي (3.01) وإنحراف معياري (0.76) وبمستوى متوسط .

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. التقويم:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء ، لفقرات هذا المجال، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال التقويم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
7	يعمل مع المعلم على توظيف أدوات التقويم الواقعي المبني على الاداء.	3.99	1.18	1	مرتفع
6	يتعاون مع المعلم لرفع مستوى اداء الطلبة.	3.92	1.25	2	مرتفع
3	يساعد المعلمين في تقييم أدائهم المهني	3.76	1.55	3	مرتفع
8	يبتعد عن الذاتية في التقويم .	3.76	1.07	3	مرتفع
1	يشجع المعلمين على إستخدم اساليب التقويم الحديثة.	3.67	1.44	5	متوسط
4	يشرك المعلمين في إعداد الإختبارات التحصيلية	3.35	1.64	6	متوسط
5	يشجع المعلمين على التقويم الذاتي.	3.21	1.56	7	متوسط
2	يقييم الأداء المهني للمعلمين بدقة.	3.18	1.19	8	متوسط
	الدرجة الكلية	3.61	0.88		متوسط

يلاحظ من الجدول (4) ، أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال التقويم كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.61) وإنحراف معياري (0.88)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.99– 3.18)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (7) التي تنص على" يعمل مع المعلم على توظيف ادوات التقويم الواقعي المبني على الاداء "، بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (1.18) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (6) التي تنص على " يتعاون مع المعلم لرفع مستوى أداء الطلبة " بمتوسط حسابي (3.92) وانحراف معياري (1.25) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (4) التي تنص على" يشجع المعلمين على التقويم الذاتي" بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.56)، وبمستوى

متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (2) التي تنص على" يقييم الأَداء المهني للمعلمين بدقة "، بمتوسط حسابي (3.18) وانحراف معياري (1.19) وبمستوى متوسط.

2. **الأعمال الإدارية:**

تم حساب المتوسطات الحسابية، والإنحرافات المعيارية، والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء ، لفقرات هذا المجال، والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال الأعمال الإدارية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يوجه المعلمين لاتباع الانظمة والتعليمات.	3.76	0.96	1	مرتفع
6	يقوم بتوعية المعلمين بالانظمة واللوائح .	3.71	1.13	2	مرتفع
3	يعمل على توفير الفرصة للقاءات مع المعلمين لحل مشكلاتهم.	3.41	1.24	3	متوسط
4	يساهم في تكوين المناخ التنظيمي السليم لتحقيق الاهداف التربوية.	3.31	1.27	4	متوسط
2	يخطط لعملة الإشرافي مع المعلمين لتحسين أدائهم.	2.96	1.59	5	متوسط
5	يساهم في توفير مناخ تنظيمي يسمح بنمو المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية	2.45	1.31	6	متوسط
	الدرجة الكلية	3.27	0.71		متوسط

يلاحظ من الجدول (5) أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال الأعمال الإدارية كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.27) وانحراف معياري (0.71)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.76 -2.45)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي

تنص على "يوجه المعلمين لإتباع الأنظمة والتعليمات "، بمتوسط حسابي (3.76) وانحراف معياري (0.96) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (6) التي تنص على " يقوم بتوعية المعلمين بالأنظمة واللوائح " بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.13) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (2) التي تنص على" يخطط لعملة الإشرافي مع المعلمين لتحسين أدائهم " بمتوسط حسابي (2.96) وانحراف معياري (1.59)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (5) التي تنص على" يساهم في توفير مناخ تنظيمي يسمح بنمو المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية " بمتوسط حسابي (2.45) وإنحراف معياري (1.31) وبمستوى متوسط.

3. المنهاج:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء ، لفقرات هذا المجال، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال المنهاج مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	يساعد المعلم على انهاء المنهاج بالوقت المناسب.	3.67	1.56	1	متوسط
4	يوجة المعلم في كيفية صياغة الاهداف العامة لمرحلة التعليم الثانوي .	3.52	1.71	2	متوسط
7	يشجع المعلم على السير بالمنهاج بطريقة علمية.	3.51	1.32	3	متوسط
1	يساعد المعلم في وضع خطة التدريس اليومية .	3.50	1.22	4	متوسط
2	يساعد المعلم في وضع الخطة الفصلية لتنفيذ المنهاج	3.43	1.31	5	متوسط
6	يشارك المعلم في وضع خطط لتحسين مستوى التلاميذ	2.89	1.45	6	متوسط
5	يناقش المعلم في كيفية صياغة الاهداف الأدائية .	2.79	1.54	7	متوسط
8	يضع خططاً لتحسين أداء المعلم .	2.63	1.31	8	متوسط
	الدرجة الكلية	3.24	0.73		متوسط

يلاحظ من الجدول (6) أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال المنهاج كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وإنحراف معياري (0.73)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.67- 2.63)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) التي تنص على" يساعد المعلم على انهاء المنهاج بالوقت المناسب "، بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (1.56) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (4) التي تنص على " يوجة المعلم في كيفية صياغة الاهداف العامة لمرحلة التعليم الثانوي " بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.71) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (5) التي تنص على" يناقش المعلم في كيفية صياغة الاهداف الأدائية " بمتوسط حسابي (2.79) وانحراف معياري (1.54)،

وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (8) التي تنص على" يضع خططاً لتحسين اداء المعلم " بمتوسط حسابي (2.63) وانحراف معياري (1.31) وبمستوى متوسط.

4. **التخطيط:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء ، لفقرات هذا المجال، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال التخطيط مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	يساعد المعلم في وضع الخطة الفصلية لتنفيذ المنهاج	3.49	1.43	1	متوسط
8	يضع خططاً لتحسين أداء المعلم .	3.45	1.20	2	متوسط
1	يساعد المعلم في وضع خطة التدريس اليومية .	3.42	1.22	3	متوسط
4	يوجة المعلم في كيفية صياغة الاهداف العامة لمرحلة التعليم الثانوي .	3.29	1.49	4	متوسط
3	يساعد المعلم على إنهاء المنهاج بالوقت المناسب.	3.25	1.54	5	متوسط
5	يناقش المعلم في كيفية صياغة الاهداف الأدائية .	2.90	1.46	6	متوسط
6	يشارك المعلم في وضع خطط لتحسين مستوى التلاميذ	2.82	1.41	7	متوسط
7	يشجع المعلم على السير بالمنهاج بطريقة علمية.	2.76	1.37	8	متوسط
	الدرجة الكلية	3.17	0.81	متوسط	

يلاحظ من الجدول (7) أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال التخطيط كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.17) وانحراف معياري (0.81)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات

الحسابية بين (3.49- 2.76)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على" يساعد المعلم في وضع الخطة الفصلية لتنفيذ المنهاج "، بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.43) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (8) التي تنص على " يضع خططاً لتحسين اداء المعلم" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.20) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (6) التي تنص على" يشارك المعلم في وضع خطط لتحسين مستوى التلاميذ " بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (1.41)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (7) التي تنص على" يشجع المعلم على السير بالمنهاج بطريقة علمية " بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.37) وبمستوى متوسط.

5. العلاقات الإنسانية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء ، لفقرات هذا المجال، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال العلاقات الإنسانية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	يراعي مقدرة المعلمين عند توزيع النشاطات المختلفة.	3.49	1.43	1	متوسط
1	يساهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين بزيادة دافعيتهم.	3.42	1.22	2	متوسط
4	يتعاون مع ادارة المدرسة لحل المشكلات المختلفة.	3.29	1.49	3	متوسط
3	يعمل مع المعلمين بروح الفريق.	3.25	1.54	4	متوسط
5	يسهم في زيادة الشعور بالامان الوظيفي للمعلمين.	2.90	1.46	5	متوسط
6	يعمل على بناء علاقات انسانية طيبة مع المعلمين .	2.82	1.41	6	متوسط
7	يتقبل الاقتراحات المقدمة من المعلمين.	2.76	1.37	7	متوسط
	الدرجة الكلية	3.01	0.76		متوسط

يلاحظ من الجدول (8) أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال العلاقات الإنسانية كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.01) وانحراف معياري (0.76)، وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.49- 2.76)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) التي تنص على" يراعي مقدرة المعلمين عند توزيع النشاطات المختلفة"، بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.43) وبمستوى متوسط، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنص على " يساهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين بزيادة دافعيتهم " بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.22) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (6) التي تنص على" يعمل على بناء علاقات انسانية طيبة مع المعلمين " بمتوسط حسابي (2.82) وانحراف معياري (1.41)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (7) التي تنص على" يتقبل الإقتراحات المقدمة من المعلمين " بمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (1.37) ، وبمستوى متوسط.

السؤال الثاني: ما مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء بشكل عام، ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (9) ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والرتب لمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم أنفسهم في محافظة البلقاء مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرُتبة	المستوى
8	يوجه للمعلمين إلى كيفية الإستفادة من دليل المعلم.	3.77	1.15	1	مرتفع
12	يُطلع المعلمين على الإصدارات الحديثة لدى وزارة التربية والتعليم.	3.59	1.60	2	متوسط
5	يُنمي كفايات المعلم في الإدارة الصفية.	3.56	1.34	3	متوسط
20	يحفز المعلمين لإجراء البحوث الاجرائية	3.55	1.35	4	متوسط
17	يراعي الفروق الفرديه بين المعلمين من خلال عملة	3.52	1.39	5	متوسط
2	يعمل على تطوير كفايات المعلم المهنية .	3.51	1.52	6	متوسط
11	يَحث المعلمين على إستخدم الحاسوب في عملية التعليم	3.51	1.73	6	متوسط
9	ينظم بالتنسيق مع المعنيّن ورش عمل لتدريب المعلمين على تصميم الاختبارات.	3.49	1.64	8	متوسط
6	يسعى مع المعلم لتوظيف التكنولوجيا في عملية التدريس.	3.47	1.37	9	متوسط
10	يُعد نشرات تربوية تتابع المستجدات التعليمية والمهنية.	3.41	1.76	10	متوسط
16	يساعد المعلمين على تخطيط وتنفيذ الموقف التعليمي	3.30	1.36	11	متوسط
1	يسعى المشرف إلى اكتشاف حاجات المعلم المهنية.	3.27	1.56	12	متوسط
7	يستخدم الاساليب الإشرافية الحديثة والمناسبة للمعلمين	3.25	1.63	13	متوسط
14	يرشد المعلمين إلى مصادرالمعلومات المتعلقة بالمواد التعليمية التي يدرسها.	3.25	1.30	13	متوسط
18	يعمل على تحسين أداء المعلمين مهنياً من خلال القراءة الموجهه	3.22	1.33	15	متوسط
3	يُساعد المعلم في انتاج الوسائل التعليمية.	3.19	1.51	16	متوسط
13	يعمل على تنمية الاتجاه الايجابي نحو مهنة التدريس.	3.19	1.46	16	متوسط
15	يعمل على اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق النمو المهني للمعلمين	3.18	1.47	18	متوسط
19	يساهم في تنظيم المشغل التربوي لتدريب المعلمين	3.17	1.23	19	متوسط
4	يشجع المعلم على توظيف الوسائل التعليمية.	2.97	1.57	20	متوسط
	الدرجة الكلية	3.37	0.64		متوسط

يلاحظ من الجدول (9) أن مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.37) وإنحراف معياري (0.64)، وجاءت الفقرات في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.77- 2.97)، وجاءت في الرُتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على" يوجه للمعلمين إلى كيفية الإستفادة من دليل المعلم "، بمتوسط حسابي (3.77) وإنحراف معياري (1.15) وبمستوى مرتفع، وفي الرُتبة الثانية جاءت الفقرة (12) التي تنص على " يُطلع المعلمين على الإصدارات الحديثة لدى وزارة التربية والتعليم." بمتوسط حسابي (3.59) وإنحراف معياري (1.60) وبمستوى متوسط، وجاءت في الرُتبة قبل الاخيرة الفقرة (19) التي تنص على" يساهم في تنظيم المشغل التربوي لتدريب المعلمين " بمتوسط حسابي (3.17) وإنحراف معياري (1.23)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرُتبة الاخيرة الفقرة (4) التي تنص على" يشجع المعلم على توظيف الوسائل التعليمية." بمتوسط حسابي (2.97) وانحراف معياري (1.57) وبمستوى متوسط.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى العمل الإشرافي، ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الإرتباط بين مستوى العمل الإشرافي ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، باستخدم معامل ارتباط بيرسون، والجدول (10) يبين هذه النتائج:

الجدول (10)

معامل الإرتباط بين مستوى العمل الإشرافي ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء بإستخدم معامل ارتباط بيرسون

المجال		النمو المهني
التخطيط	معامل الارتباط	0.116
	مستوى الدلالة	0.066
المنهاج	معامل الارتباط	0.023
	مستوى الدلالة	0.718
التقويم	معامل الارتباط	0.381
	مستوى الدلالة	0.000**
العلاقات.الانسانية	معامل الارتباط	0.023
	مستوى الدلالة	0.713
الأعمال الإدارية	معامل الارتباط	0.014
	مستوى الدلالة	0.827
الدرجة الكلية	معامل الارتباط	0.223
	مستوى الدلالة	0.000**

**دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)

يظهر من الجدول السابق، وجود علاقة ارتباطية بين مستوى العمل الإشرافي، ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، إذ بلغ معامل الإرتباط (0.223) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية، وأيضاً وجود علاقة موجبة بين مجال التقويم والنمو المهني.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) في مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

1. متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الجنس، ويظهر الجدول (11) ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، وإختبار(t-test)، تبعا لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التخطيط	ذكر	96	3.55	1.10	0.678	0.499
	انثى	155	3.46	1.05		
المنهاج	ذكر	96	3.13	0.82	1.941	*0.050
	انثى	155	3.31	0.66		
التقويم	ذكر	96	3.62	0.86	0.156	0.876
	انثى	155	3.60	0.90		
العلاقات الانسانية	ذكر	96	2.85	0.80	2.617	*0.009
	انثى	155	3.11	0.71		
الأعمال الإدارية	ذكر	96	3.22	0.88	0.787	0.432
	انثى	155	3.29	0.59		
الدرجة الكلية	ذكر	96	3.21	0.48	1.574	0.117
	انثى	155	3.30	0.44		

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (11) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.574) وبمستوى دلالة (0.117) للدرجة الكلية وأيضاً في جميع المجالات باستثناء المجالين (المنهاج، ومجال العلاقات الانسانية) حيث كان الفرق لصالح الإناث بدليل إرتفاع متوسطاتهن الحسابية.

2. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (12) ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط	بكالوريوس	147	3.57	1.03
	دبلوم عالي	69	3.41	1.14
	ماجستير	35	3.34	1.08
	المجموع	251	3.49	1.07
المنهاج	بكالوريوس	147	3.11	0.71
	دبلوم عالي	69	3.58	0.65
	ماجستير	35	3.13	0.73
	المجموع	251	3.24	0.73
التقويم	بكالوريوس	147	3.72	0.82
	دبلوم عالي	69	3.71	0.90
	ماجستير	35	2.91	0.81
	المجموع	251	3.61	0.88
العلاقات.الانسانية	بكالوريوس	147	3.00	0.81
	دبلوم عالي	69	3.01	0.61
	ماجستير	35	3.03	0.77
	المجموع	251	3.01	0.76
الأعمال.الإدارية	بكالوريوس	147	3.12	0.69
	دبلوم عالي	69	3.51	0.74
	ماجستير	35	3.38	0.65
	المجموع	251	3.27	0.71
الدرجة الكلية	بكالوريوس	147	3.25	0.50
	دبلوم عالي	69	3.39	0.36
	ماجستير	35	3.09	0.32
	المجموع	251	3.27	0.45

يلاحظ من الجدول (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة (دبلوم عالي) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.39)، وجاء

اصحاب فئة (بكالوريوس) بالرتبة الثانية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.25)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (ماجستير) ، بمتوسط حسابي بلغ (3.09) ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) ، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (13):

الجدول (13)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	2.218	2	1.109	0.973	0.379
	داخل المجموعات	282.523	248	1.139		
	المجموع	284.741	250			
المنهاج	بين المجموعات	10.944	2	5.472	11.245	**0.000
	داخل المجموعات	120.682	248	0.487		
	المجموع	131.627	250			
التقويم	بين المجموعات	19.677	2	9.838	13.894	**0.000
	داخل المجموعات	175.608	248	0.708		
	المجموع	195.285	250			
العلاقات.الانسانية	بين المجموعات	.022	2	0.011	0.019	0.981
	داخل المجموعات	142.500	248	0.575		
	المجموع	142.522	250			
الأعمال الإدارية	بين المجموعات	7.715	2	3.857	7.974	**0.000
	داخل المجموعات	119.967	248	0.484		
	المجموع	127.682	250			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	2.246	2	1.123	5.693	**0.004
	داخل المجموعات	48.919	248	0.197		
	المجموع	51.165	250			

**دال إحصائيا عند مستوى (α≤0.01)

تشير النتائج في الجدول (13) ، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير المؤهل العلمي للدرجة الكلية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (5.693)، وبمستوى دلالة (0.004)، وكذلك في معظم المجالات.

ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم إستخدم إختبارشيفيه للفروق

الجدول (14)

إختبارشيفيه للفروق لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي	ماجستير	بكالوريوس
			3.58	3.13	3.11
المنهاج	دبلوم عالي	3.58	-	*0.45	*0.47
	ماجستير	3.13		-	0.02
	بكالوريوس	3.11			–
التقويم	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير
			3.72	3.71	2.91
	بكالوريوس	3.72	-	0.01	*0.81
	دبلوم عالي	3.71		-	*0.80
	ماجستير	2.91			–
الأعمال الإدارية	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي	ماجستير	بكالوريوس
			3.51	3.38	3.12
	دبلوم عالي	3.51	-	0.13	*0.39
	ماجستير	3.38		-	0.26
	بكالوريوس	3.12			–
الدرجة الكلية	الرتبة الأكاديمية	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي	بكالوريوس	ماجستير
			3.39	3.25	3.09
	دبلوم عالي	3.39	-	0.14	*0.30
	بكالوريوس	3.25		-	0.16
	ماجستير	3.09			–

- الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء:

- لصالح فئة(دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير) في الدرجة الكلية وفي مجال المنهاج وفي مجال التقويم.
- ولصالح فئة(دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس) في مجال الأعمال الادارية ومجال المنهاج.
- ولصالح فئة(بكالوريوس) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير) في مجال التقويم.

3. **متغير الخبرة:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (15) ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الخبرة

المجال	الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط	أقل من 5 سنوات	93	3.28	1.10
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	96	3.70	1.04
	10 سنوات فأكثر	62	3.50	1.02
	المجموع	251	3.49	1.07
المنهاج	أقل من 5 سنوات	93	3.15	0.70
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	96	3.22	0.71
	10 سنوات فأكثر	62	3.41	0.77
	المجموع	251	3.24	0.73
التقويم	أقل من 5 سنوات	93	3.51	0.88
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	96	3.60	0.91
	10 سنوات فأكثر	62	3.76	0.85
	المجموع	251	3.61	0.88
العلاقات الانسانية	أقل من 5 سنوات	93	3.31	0.59
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	96	2.76	0.87
	10 سنوات فأكثر	62	2.95	0.62
	المجموع	251	3.01	0.76
الأعمال الإدارية	أقل من 5 سنوات	93	3.41	0.68
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	96	3.18	0.72
	10 سنوات فأكثر	62	3.17	0.74
	المجموع	251	3.27	0.71
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	93	3.32	0.48
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	96	3.22	0.41
	10 سنوات فأكثر	62	3.26	0.46
	المجموع	251	3.27	0.45

يلاحظ من الجدول (15) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الخبرة، إذ

حصل اصحاب فئة (أقل من 5 سنوات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.32)، وجاء صحاب فئة (10 سنوات فأكثر) بالرتبة الثانية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.26)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (من5 إلى أقل من 10 سنوات) بمتوسط حسابي بلغ (3.22) ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (16) :

الجدول (16)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التخطيط	بين المجموعات	8.270	2	4.135	3.709	*0.026
	داخل المجموعات	276.471	248	1.115		
	المجموع	284.741	250			
المنهاج	بين المجموعات	2.556	2	1.278	2.456	0.088
	داخل المجموعات	129.071	248	0.520		
	المجموع	131.627	250			
التقويم	بين المجموعات	2.403	2	1.201	1.545	0.215
	داخل المجموعات	192.882	248	0.778		
	المجموع	195.285	250			
العلاقات.الانسانية	بين المجموعات	14.863	2	7.432	14.437	**0.000
	داخل المجموعات	127.659	248	0.515		
	المجموع	142.522	250			
الأعمال الإدارية	بين المجموعات	3.256	2	1.628	3.245	*0.041
	داخل المجموعات	124.425	248	0.502		
	المجموع	127.682	250			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.407	2	0.204	0.995	0.371
	داخل المجموعات	50.758	248	0.205		
	المجموع	51.165	250			

** دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) * دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشر النتائج في الجدول (16) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الخبرة للدرجة الكلية، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (0.995)، وبمستوى دلالة (0.371)، وكذلك في المجالين (المنهاج، والتقويم) ، بينما وجد فرق في باقي المجالات.

ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير الخبرة في المجالين تم إستخدم إختبارشيفيه للفروق

الجدول (17)

إختبار شيفيه للفروق لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء تعزى لمتغير الخبرة

المجال	الخبرة	المتوسط الحسابي	من 5 إلى 10 سنوات	10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات
			3.70	3.50	3.28
التخطيط	من 5 إلى 10 سنوات	3.70	-	0.20	*0.42
	10 سنوات فأكثر	3.50		-	0.22
	أقل من 5 سنوات	3.28			–
الأعمال الإنسانية	الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	10 سنوات فأكثر	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
			3.31	2.95	2.76
	أقل من 5 سنوات	3.31	-	*0.36	*0.55
	10 سنوات فأكثر	2.95		-	0.19
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	2.76			–
الأعمال الإدارية	الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
			3.41	3.18	3.17
	أقل من 5 سنوات	3.41	-	0.23	*0.24
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.18		-	0.01
	10 سنوات فأكثر	3.17			–

- الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء:

- لصالح فئة((من 5 إلى أقل من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (أقل من 5 سـنوات) فـي مجال التخطيط.
- ولصالح فئة(أقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) وفئة 10 سنوات فأكثر) في مجال الأعمال الإنسانية.
- ولصالح فئة(أقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (10 سنوات فأكثر) في مجال الأعمال الإدارية.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء من وجهـة نظـرهم تعـزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

1. **متغير الجنس:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير الكلية، كما تم تطبيق إختبار(t-test) ويظهر الجدول (18) ذلك.

الجدول (18)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني ، وإختبار(t-test)، تبعا لمتغير الكلية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكر	96	3.47	0.61	2.057	*0.041
انثى	155	3.30	0.65		

*دال إحصائياًعند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (18) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى النمو المهني تبعاً لمتغيرالجنس، إستناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.057) وبمستوى دلالة (0.041)، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل إرتفاع متوسطاتهم الحسابية.

2. متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (19) ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	147	3.39	0.64
دبلوم عالي	69	3.45	0.59
ماجستير	35	3.10	0.65
المجموع	251	3.37	0.64

يلاحظ من الجدول (19) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب فئة (دبلوم عالي) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.45)، وجاء اصحاب فئة (بكالوريوس) بالرُتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.39) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (ماجستير) إذ بلغ (3.10)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (20):

الجدول (20)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.004	2	1.502	3.793	*0.024
داخل المجموعات	98.214	248	0.396		
المجموع	101.218	250			

*دال إحصائيا عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (20) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى النمو المهني، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (3.793)، وبمستوى دلالة (0.024).

ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي تم إستخدم إختبارشيفيه للفروق

الجدول (21)

إختبارشيفيه للفروق لمستوى النمو المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دبلوم عالي	بكالوريوس	ماجستير
		3.45	3.39	3.10
دبلوم عالي	3.45	-	0.06	*0.35
بكالوريوس	3.39		-	0.29
ماجستير	3.10			-

الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء:

- لصالح فئة (دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير) .

3. متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني، تبعا لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (22) ذلك.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	93	3.19	0.60
من 5 إلى أقل من10 سنوات	96	3.45	0.68
10 سنوات فأكثر	62	3.50	0.55
المجموع	251	3.37	0.64

يلاحظ من الجدول (22) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير الخبرة، إذ حصل اصحاب فئة (10 سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.50)، وجاء اصحاب فئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) بالرُّتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (أقل من 5 سنوات) إذ بلغ (3.19)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (23):

الجدول (23)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.661	2	2.331	5.986	**0.003
داخل المجموعات	96.557	248	0.389		
المجموع	101.218	250			

**دال إحصائيا عند مستوى (α≤0.01)

تشير النتائج في الجدول (23) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (5.986)، وبمستوى دلالة (0.003).

ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير الخبرة تم إستخدم إختبارشيفيه للفروق ويظهر الجدول (24) ذلك.

الجدول (24)

إختبارشيفيه للفروق لمستوى النمو المهني تعزى لمتغير الخبرة

الخبرة	المتوسط الحسابي	10 سنوات فأكثر	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات
		3.50	3.45	3.19
10 سنوات فأكثر	3.50	–	0.05	*0.31
من5 إلى أقل من 10	3.45		-	*0.26
أقل من 5 سنوات	3.19			–

الفرق دال احصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يظهر من الجدول السابق أن الفرق جاء:

- لصالح فئة (10 سنوات فأكثر) وفئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (أقل من 5 سنوات) .

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة

مناقشة نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول والذي نصه: ما مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

أظهرت النتائج إن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء كان متوسطا،، وجاء في الرُّتبة الأولى مجال " التّقويم "، وفي الرُّتبة الثانية جاء مجال " **التخطيط** " وجاء في الرُّتبة قبل الأخيرة مجال " **المنهاج** " وجاء في الرُّتبة الأخيرة مجال " **العلاقات الإنسانية**.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدة عوامل منها، التركيز على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي العملي، وإلى قلة عدد الزيارات التي يقوم بها المشرفون التربويون على مدار العام الدراسي وقصر مدتها، بسبب إشرافهم على عدد كبير من المعلمين يتجاوز أحيانا عدد المائة معلم ومعلمة، ما عدا الإداريين، بالإضافة إلى تكليفهم بكثير من الأعمال الإدارية والكتابية التي قد تؤثّر في قيامهم بمهامهم التربوية والتّعليمية بالشكل المطلوب. بالإضافة إلى قلة إهتمام المعلمين بالتغيير بشكل عام في البرامج الإشرافية والاعتماد على الأنماط التقليدية، والنظر إلى عمل المشرف التربوي كعمل تقويمي للمعلمين وليس توجيهي لتحسين كفاياتهم وتطويرها ولهذه الأسباب جاء مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء متوسطاً.

1. التّقويم:

أظهرت النتائج أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال التّقويم كان متوسطاً، وجاءت في الرُّتبة الأولى الفقرة (7) ، التي تنصُّ على" يعمل مع المعلم على توظيف ادوات التّقويم الواقعي المبني على الأداء "، وبمستوى مرتفع، وفي الرُّتبة الثانية جاءت الفقرة (6) التي تنصُّ على " يتعاون مع المعلم لرفع مستوى أداء الطلبة " وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرُّتبة قبل الأخيرة الفقرة (4) ، التي تنصُّ على" يشجع المعلمين على التقويم الذاتي" وبمستوى متوسط، وجاءت في الرُّتبة الأخيرة الفقرة (2) ، التي تنصُّ على" يقييم الأداء المهني للمعلمين بدقة " وبمستوى متوسط . ويعزى الباحث ذلك إلى أن إهتمام البرامج التّدريبية التي ينفذها المشرفون التربويون للمعلمين أثناء الخدمة في موضوع التّقويم أيضاً قليلة بحيث لا يتم إفراد برامج خاصة بموضوع التّقويم وإنما التدريب على موضوعات التّقويم تتم من خلال تخصيص بعض الجلسات التّدريبية في البرامج المتنوعة لموضوع التّقويم مما يجعل الحديث عن هذا المجال ليس محوريا أو رئيسياً وإنما ثانوياً، بالإضافة إلى أن تناول موضوع التّقويم في الجلسات التّدريبية الهامشية ما زال ينصب على التّقويم التقليدي وهنا التركيز على الأخطاء أكثر من معالجة الخطأ ولم يرق إلى تطوير مهارات المعلمين بإستخدم إستراتيجية التّقويم المعتمد على الأداء كإحدى إستراتيجيات التّقويم المستخدمة في التّقويم الصفي في ضوء التّقويم الواقعي الذي يعكس إنجازات المتعلم ويقيسها في مواقف حقيقية، ولم يرق إلى تطوير مهارات المعلمين في تصميم وتنفيذ التّقويم المعتمد على الأداء في الغرفة الصفية، وكذلك إستخدم الأدوات التّقويمية المناسبة للتقويم الصفي كسلالم التقدير (rating scales) ، وسلالم التقدير اللفظية (Rubric) ، وقوائم الشطب (check lists). وإلى كيفية توصل المعلمون المشاركون في الجلسات التّدريبية إلى

دور التّقويم في توجيه وتحسين التّدريس. بالإضافة إلى قصور الجلسات التّدريبية إلى تعريف المعلمين إلى الدور المتوقع أن تسهم به الإستراتيجيات الحديثة في التّقويم لتحويل كل من التّدريس والتّقويم من النماذج المتمركزة حول المعلم إلى النماذج المتمركزة حول المتعلم، إذ يصبح المتعلم منتجاً لمعرفته، مسؤولاً عن تعلمه، قادراً على إستخدم مهارات العلم واتخاذ القرارات حيال القضايا التي تواجهه في الصف وفي الحياة اليومية ومتعلماً مستمراً. وهاذا يعود إلى قصور بسيط في المشرف التربوي في التعامل مع الإستراتيجيات الحديثة في التّقويم وإتقانها وهذا إنعكس سلباً على فاعلية البرامج في تنمية المعلم لذلك جاءت درجة هذا المجال متوسطة. ومما يؤكد هذا التفسير أن بناء الإختبارات، وفقاً لجداول المواصفات جاءت في المراتب الأولى، في حين أن إستخدام الأسئلة المتدرجة في الصعوبة لمراعاة الفروق الفردية بين الطلبة جاءت في الرُّتية الأخيرة، مما يعني عدم وجود تركيز على موضوعات التّقويم التي تحتاج إلى تعمق فيها.

2. **الأعمال الإدارية:**

جاء مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال الأعمال الإدارية متوسطاً، وجاءت فقرات هذا المجال في المستويين المرتفع والمتوسط، وجاءت في الرُّتيةالأولى الفقرة (1) ، التي تنصُّ على "يوجه المعلمين لإتباع الأنظمة والتعليمات"وبمستوى مرتفع، وفي الرُّتية الثانية جاءت الفقرة (6) التي تنصُّ على " يقوم بتوعية المعلمين بالانظمة واللوائح " وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرُّتية قبل الأخيرة الفقرة (2) التي تنصُّ على" يخطط لعملة الإشرافي مع المعلمين لتحسين أدائهم " وبمستوى متوسط، وجاءت في الرُّتية الأخيرة الفقرة (5) التي تنصُّ على" يساهم في توفير مناخ تنظيمي يسمح بنمو المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية " وبمستوى متوسط. وقد يعزى ذلك إلى عدم وضوح بعض المهمات وحدودها بين العاملين والذين لهم صلة بإدارات تلك المدارس وتداخل تلك المسؤوليات بين عدد من الاقسام المشرفة على تلك المدارس ، فمثلاً يقوم قسم الإشراف بالتدقيق على الجوانب الفنية

والإدارية في الوقت نفسه، في حين تقوم بعض أقسام اخرى بالتدقيق على الجوانب الإدارية مما يشكل ذلك تداخلاً بين المسؤليات للأقسام المشرفة على تلك المدارس، وهذا الأمر أدى إلى وجود هذا المستوى المتوسط للعمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال الأعمال الإدارية.

3. المنهاج:

كان مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال المنهاج متوسطاً، وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المتوسط، وجاءت في الرُّتية الأولى الفقرة (3) التي تنصُّ على" يساعد المعلم على انهاء المنهاج بالوقت المناسب "، وفي الرُّتية الثانية جاءت الفقرة (4) ، التي تنصُّ على " يوجة المعلم في كيفية صياغة الاهداف العامة لمرحلة التعليم الثانوي " ، وجاءت في الرُّتبة قبل الأخيرة الفقرة (5) ، التي تنصُّ على" يناقش المعلم في كيفية صياغة الأهداف الأدائية " ، وجاءت في الرُّتية الأخيرة الفقرة (8) ، التي تنصُّ على" يضع خططاً لتحسين أداء المعلم ". وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن البرامج التّدريبية التي يعقدها المشرفون التربويون للمعلم وخاصة المتعلقة بإستخدم الوسائل التّعليمية في العملية التعليمة قليلة جداً إذ إن أغلب البرامج التّدريبية تركز على الإدارة الصفية وأساليب التحضير اليومي والفصلي والسنوي وبعض أساليب التّدريس وبخاصة الأساليب التقليدية، في حين أن ما يتعلق بالوسائل التّعليمية والتدريب عليها في الأغلب تقوم برامجها على مبادرات شخصية من المشرف التربوي وتكون تلك البرامج غير مدروسة بشكل دقيق ومرتجلة، ومما يدل على صحة هذا التفسير أن تحديد الوسائل والأساليب والأنشطة لتحقيق الأهداف التّعليمية، وتعديل أساليب التّدريس وفقا لنتائج التّقويم، جاءت في المراتب المتأخرة في هذا المجال إذ أن هذه الأمور تحتاج إلى وعي دقيق باستخدم واختيار وإعداد الوسائل التعليمة المناسبة للعملية التربويه في المواقف الصفية.

4. **التخطيط:**

كان مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال التخطيط متوسطاً، وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المتوسط، وجاءت في الرُّتية الأولى الفقرة (2) التي تنصُّ على" يساعد المعلم في وضع الخطة الفصلية لتنفيذ المنهاج "، بمتوسط حسابي وفي الرُّتية الثانية جاءت الفقرة (8) ، التي تنصُّ على " يضع خططاً لتحسين أداء المعلم" ، وجاءت في الرُّتية قبل الأخيرة الفقرة (6) ، التي تنصُّ على" يشارك المعلم في وضع خطط لتحسين مستوى التلاميذ "، وجاءت في الرُّتية الأخيرة الفقرة (7) التي تنصُّ على" يشجع المعلم على السير بالمنهاج بطريقة علمية.

ويعزو ذلك إلى أن التخطيط للمواقف التربويه قد حصل عليه تغيرات عديدة في وزارة التربية والتعليم، حيث ظهرت عدة نماذج في خلال الخمس سنوات الماضية، وقد تم توضيح مراحل التخطيط للمعلمين بشكل واضح، ومن خلال تزويد المعلمين بدورات تدريبية على هذا المجال، بالإضافة إلى تزويدهم بدليل توضيحي يبين كيفية التخطيط للتدريس بشكل سهل وواضح، وهذا بدوره إنعكس على الأعمال الإشرافية، التي ينفذها المشرفون التربويون للمعلمين أثناء الخدمة في مجال التخطيط للدروس وتنفيذها. وقد تعزى هذه النتيجة إلى دور المشرف التربوي في رفع مستوى فاعلية المعلمين من خلال إستخدم أساليب متنوعة في الإشراف، وذلك بإكساب المعلمين الخبرات المتنوعة والعمل على نموهم مهنياً من خلال الثقة المتبادلة والتعاون ما بين المشرف التربوي والمعلم خلال المداولات الإشرافية.

5. **العلاقات الإنسانية:**

كان مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء في مجال العلاقات الإنسانية متوسطاً، وجاءت فقرات هذا المجال في المستوى المتوسط، وجاءت في

الرُّتبة الأولى الفقرة (2) ، التي تنصُّ على" يراعي مقدرة المعلمين عند توزيع النشاطات المختلفة "، وفي الرُّتبة الثانية جاءت الفقرة (1) التي تنصُّ على " يساهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين بزيادة دافعيتهم " وجاءت في الرُّتبة قبل الأخيرة الفقرة (6) ، التي تنصُّ على" يعمل على بناء علاقات انسانية طيبة مع المعلمين "، وجاءت في الرُّتبة الأخيرة الفقرة (7) ، التي تنصُّ على" يتقبل الإقتراحات المقدمة من المعلمين ". ويعزو ذلك إلى أن السبب قد يكون في طبيعة العلاقات التي تسود بين المعلمين كزملاء في العمل يعانون من الظروف نفسها، وقد يكون المستوى العلمي للمعلمين وما ينتج عنه من ثقافة مرتفعة نوعا ما تؤدي إلى وجود هذا المستوى من الرضا لديهم، ولذلك تسود بينهم علاقة تعاون في العمل، وعلاقات إجتماعية مقبولة وإحترام متبادل يعزز هذا الرضا لديهم ، وقد يعزو ذلك أيضاً إلى طبيعة العلاقة مع إدارة المدرسة والتي يحكمها قوانين وأنظمة وتعليمات وأخلاقيات مهنة التعليم محددة يجب على المديرين والمعلمين الإلتزام بها، من مثل: تقدير العمل المتميز للمعلمين المتميزين، ومشاركة مديري المدارس معلميهم مناسباتهم الخاصة، ومراعاة إدارة المدرسة في الإعتبار الظروف الخاصة بالمعلمين، وسماع إقتراحات المعلمين وتحسس مشكلاتهم وحاجاتهم، وقد يعزو ذلك أيضاً إلى شعور المعلمين مع بعضهم البعض ومع المشرفين التربويين بدليل تبادل الزيات الصفية فيما بينهم، وتمتعهم بشخصيات إنسانية في التعامل بينهم، وتقبلهم للنقد البناء فيما يختص بمجال عملهم، واحترامهم للعمل التربوي الذي يمارسونه من خلال تطوير أنفسهم في مجال عملهم في الجوانب كافة.

وقد إتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من أبو شرار(2009) ودراسة الجلاد (2004) ، ودراسة المقرن(2005) ودراسة صيام(2007) حيث كان العمل الإشرافي بمستوى متوسطاً لديهم بينما إختلفت مع دراسة الحبش(2003) ، ودراسة البنا (2009) ودراسة صالح (2007) ، حيث كانت الدرجة لديهم عالية.

مناقشة نتائج السؤال الثاني والذي نصه: ما مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم المعلمين في محافظة البلقاء؟

كان مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء متوسطاً، وجاءت الفقرات في المستويين المرتفع والمتوسط، وجاءت في الرُّتية الأولى الفقرة (8)، التي تنصُّ على" يوجه للمعلمين إلى كيفية الاستفادة من دليل المعلم "، وبمستوى مرتفع، وفي الرُّتية الثانية جاءت الفقرة (12)، التي تنصُّ على " يُطلع المعلمين على الإصدارات الحديثة لدى وزارة التربية والتعليم." وبمستوى متوسط، وجاءت في الرُّتية قبل الأخيرة الفقرة (19)، التي تنصُّ على" يساهم في تنظيم المشغل التربوي لتدريب المعلمين " وبمستوى متوسط، وجاءت في الرُّتية الأخيرة الفقرة (4)، التي تنصُّ على" يشجع المعلم على توظيف الوسائل التّعليمية." وبمستوى متوسط.

ويعزي الباحث المستوى المتوسط إلى أن النمو المهني لدى المعلمين مقارنة بحجم الأعمال المطلوبة من المعلمين القيام بها داخل المدرسة، من تعليم للطلبة و وكثرة أنصبة المعلمين من الحصص الصفية تشكل نوعا من الضغوط عليهم، وكذلك وضع الإختبارات وتصليح إجابات الطلبة، ومتابعة السجلات الرسمية الخاصة بجميع الجوانب فنظراً لكون حجم العمل المطلوب من المعلم متعدد ومتنوع ومع عدم وجود الوقت الكافي يؤدي ذلك كله إلى وجود هذا المستوى المتوسط من الأداء الوظيفي، ونتيجة لضيق الوقت فان إنجاز العمل المتأخر أو المؤجل بطريقة أكثر من المعتاد يمكن أن يسبب تعجلاً ومعدلاً أعلى للإنتاج، ومثل هذا التعجل أو السرعة في إنجازه يتولد عنه إنخفاض في نوعية المنتج النهائي، في حين يسبب النقص في العمل المتاح انخفاضاً في معدل الإنتاج، وكذلك قد يعزى إلى الهيكلية التنظيمية والإجرائية ذات أثر مباشر في الأداء الوظيفي، فمعدل الإنتاج يتوقف على عوامل عديدة منها ملاءمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، فالتعرف التنظيمي الذي يغير من تدفق العمل وتتابعه، عادة ما يترتب عليه تغيير في معدل الإنجاز، وأن

إختصار خطوات العمل في عملية ما يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء العمل .

وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من أبو شرار(2009) ودراسة الرميح (2004) حيث كان مستوى النمو المهني لديهم متوسطاً.

مناقشة نتائج السؤال الثالث والذي نصه: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى العمل الإشرافي ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء؟

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى العمل الإشرافي ومستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء، للدرجة الكلية، وأيضاً وجود علاقة موجبة بين النمو المهني ومجال التّقويم.

ويعزي الباحث ذلك إلى أن اساليب الإشراف المختلفة جعلت منه إشرافاً تعاونياً إشرافاً فاعلاً يعمل على زيادة فاعلية المعلمين وزيادة فرصهم في النمو المهني كما أنه يقوم على شراكة حقيقية بين المعلم والمشرف وهو مبني على الثقة وإذا ما وظف بشكل مناسب فإنه يعمل على زيادة فعالية المعلمين في تدريسهم للطلبة وتطوير مهاراتهم وإكسابهم المعلومات والمعارف اللازمة، وقد يعزى ذلك أيضاً إلى وجود مستوى مناسب من العمل الإشرافي بين المشرف التربوي والمعلم عمل على وجود الرضا لدى المعلمين فكلما كان الجانب التشاركي بين المشرف والمعلم اعلى مستوى ويراعي حاجات المعلمين ومتطلباتهم كان الرضا أعلى لذلك وجدت العلاقة الطردية بين الإشراف وفعالية المعلمين والنمو المهني لديهم. وتختلف هذه التنجية عن نتيجة دراسة شاهين (2010) ، والتي أظهرت أن فاعلية تطبيق الإشراف، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة مانور(2001) ، ودراسة كايرليس والميدا (2007) ، ودراسة ابو شاهين وسنقر(2010) ، حيث وجدت علاقة موجبة بين

العمل الإشرافي والنمو المهني لدى عينة الدراسة .

مناقشة نتائج السؤال الرابع والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى العمل الإشرافي تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

4. متغير الجنس:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الجنس، للدرجة الكلية وايضا في جميع المجالات باستثناء المجالين (المنهاج، ومجال العلاقات الانسانية) حيث كان الفرق لصالح الإناث بدليل إرتفاع متوسطاتهن الحسابية.

ويعزي الباحث ذلك، إلى أن المعلمين سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً، يشعرون بان مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية يستحق هذه الدرجة من التصنيف وذلك لأن واقع ممارسة المشرفين لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية كان كذلك ولذلك كان متغير الجنس للمعلمين عاملاً غير حاسم ولا فاعل في الحكم على مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء، وربما لكونهم يخضعون لدورات تدريبية موحدة وانهم خريجو نفس المؤسسات التّعليمية. وقد يكون الفرق لصالح الاناث في المجالين (المنهاج، ومجال العلاقات الانسانية) بسبب أن الإناث يسعين بدرجة اكبر إلى تنمية العلاقات الإنسانية وتوظيفها في حياتهن العملية أكثر من الذكور . وقد إتفقت هذه الدراسة مع دراسة الجلاد(2004) ، واختلفت مع دراسة ابو شرار (2009) ، حيث كان الفرق لديه لصالح الاناث.

5. متغير المؤهل العلمي:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

للدرجة الكلية، وكذلك في معظم المجالات حيث جاء الفرق .

- لصالح فئة(دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير) في الدرجة الكلية، وفي مجال المنهاج وفي مجال التّقويم.ولصالح فئة(دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (بكالوريوس) ، في مجال الأعمال الادارية ومجال المنهاج ولصالح فئة(بكالوريوس) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير) في مجال التّقويم.

ويعزي الباحث ذلك إلى أن فئة(دبلوم عالي) قد تعرضوا خلال دراستهم إلى برامج ومعلومات مختلفة عن غيرهم فكانوا أكثر قدرة على فهم أهمية توظيف الإشراف التربوي في العملية التّعليمية التعلمية، والتعامل مع المعلمين بما يزيد من فاعليتهم في العملية التّدريسية، كما أن المشرف التربوي ومن خلال ما اكتسبه من معلومات نظرية يدرك مدى أهمية توظيف الأساليب الإشرافية الحديثة في العملية التّعليمية،حيث يمكن من خلالها تحسين بيئة التعلم ومساعدة المعلمين على توظيف استراتيجيات، وأساليب وطرق حديثة في التّدريس، وبما يمكن المشرفين من زيادة فاعلية المعلمين التّدريسية والأخذ بيدهم وتطوير مهاراتهم وإكسابهم القدرة على مواجهة المشكلات التي تواجههم في العملية التّعليمية التعلمية وحلها بأسلوب علمي منهجي، وكذلك رفع سوية التعليم ومساعدة الطلبة على إكساب المعلومات والمهارات اللازمة للانخراط في العملية التّعليمية التعلمية ومساعدة المعلمين على النمو المهني. وقد اختلفت هذه الدراسة مع راسة ابو شرار (2009) ، حيث لم يوجد لديه فروق لصالح المؤهل العلمي.

6. متغير الخبرة:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** لمستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء، تبعا لمتغير الخبرة للدرجة الكلية، وكذلك في المجالين (المنهاج، والتّقويم) بينما وجد فرق في باقي المجالات.

حيث جاء الفرق:

- لصالح فئة **(من 5 إلى اقل من 10 سنوات)** عند مقارنتها مع فئة **(اقل من 5 سنوات)** في مجال التخطيط. ولصالح فئة(اقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) وفئة (10 سنوات فأكثر) في مجال الأعمال الإنسانية.ولصالح فئة(اقل من 5 سنوات) عند مقارنتها مع فئة (10 سنوات فأكثر) في مجال الأعمال الإدارية. ويعزي الباحث ذلك إلى أن المعلمين من ذوي الخبرة القليلة قد تكون تقديراتهم ما زالت غير دقيقة في الحكم على مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظرهم في محافظة البلقاء، ولذلك جاءت تقديراتهم أعلى من تقديرات المعلمين من ذوي الخبرات الأكثر سنوات. وقد اتفقت مع دراسة الشهري(2003) و مع دراسة أبو شرار (2009) حيث كان الفرق لصالح الخبرة الأقل.

مناقشة نتائج السؤال الخامس والذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثّانوية في مدارس البلقاء من وُجهة نظرهم تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

4. متغير الجنس:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** لمستوى النمو المهني تبعا لمتغير الجنس، حيث كان الفرق لصالح الذكور بدليل إرتفاع متوسطاتهم الحسابية.

ويعزي الباحث ذلك إلى أن المعلمين الذكور لديهم إدراك لأهمية الإشراف في تحسين فاعليتهم في المجالات المختلفة أكثر من المعلمات، وقد يكون إهتمام المشرفين التربويين أثناء زياراتهم للمعلمين الذكور اكبر لذلك يكسبونهم المهارات المختلفة، وقد وجد أن المشرفين التربويين لديهم إهتمام أكبر بالمعلمين الذكور من المعلمات الإناث، بحيث تبين أن مستوى فاعلية المعلمين هو أكبر من مستوى

فاعلية المعلمات. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة إيمان(2012) حيث كان الفرق لصالح الذكور.

5. متغير المؤهل العلمي:

اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** لمستوى النمو المهني ، تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث جاء الفرق لصالح فئة (دبلوم عالي) عند مقارنتها مع فئة (ماجستير) . ويعزي الباحث ذلك، إلى أن المعلمين كلما إزدادت مؤهلاتهم الجامعية كلما كانوا أكثر إدراكاً لأهمية الإشراف في العملية التّعليمية، وذلك من خلال ما اكتسبوه من معلومات نظرية أثناء دراستهم في الجامعات المختلفة، ومن هنا فإن مستوى فاعلية المعلمين يزداد كلما كان الإشراف مفعلاً بشكل أكبر، وكلما كان موظفاً بأسلوب يمكن المعلمين من التواءم مع العملية التّعليمية التعلمية . وقد إتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو شرار (2009).

6. متغير الخبرة:

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى **($\alpha \leq 0.05$)** لمستوى النمو المهني ، تبعا لمتغير الخبرة، وجاء الفرق: لصالح فئة **(10 سنوات فأكثر)** وفئة **(من 5 إلى أقل من 10 سنوات)** عند مقارنتها مع فئة **(أقل من 5 سنوات)** .

ويعزي الباحث ذلك إلى أن عامل الخبرة لدى المعلمين له تأثير على تقديراتهم لمستوى النمو المهني، وذلك لأن التأهيل والتدريب في مجال الإدارة والقيادة المدرسية الذي تلقاه المعلمون، بالإضافة إلى التعليمات الصادرة عن وزارة التربية والتعليم ومديرياتها والتي توضح ما يتصل بالإشراف التربوي وما هو مطلوب من المعلم عمله في مجال إختصاصه كان له دور في وجود هذا المستوى الواحد وهو مستوى متوسط لتقديرات المعلمين، وهذا يعني أن الخبرة العملية لدى المعلمين شكلت تأثيراً فاعلاً وحاسماً على لمستوى النمو المهني. **وقد** إتفقت مع دراسة ايمان(2012) ، و مع دراسة ابو شرار (2009) ، حيث كان الفرق لصالح الخبرة الأكبر.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة إن الباحث يوصي بالآتي:

- أظهرت النتائج أن مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية من وُجهة نظر في محافظة البلقاء بمستوى متوسط في الدراسة الحالية ، ولهذا فان الباحث يوصي ضرورة قيام المسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمختصين في مجال الإشراف وبخاصة مديرية الإشراف التربوي بعقد دورات تدريبية خاصة بالمشرفّين التربويين تتناول مفاهيم الإشراف التربوي وآليات عمله وتفعيله في الميدان التربوي بهدف رفع مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية.
- ضرورة قيام أقسام الإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم في محافظة البلقاء بالإعداد والتنظيم للبرامج الإشرافية التشاركية بشكل واقعي يشعر معها المعلم بأهمية وفائدة هذه البرامج ، وذلك عن طريق تطوير آلية برامج التدريب بحيث يقبل عليها المعلم بدافع ذاتي كأن ترتبط هذه الدورات التّدريبية بعملية ترفيع المعلم أو حصوله على زيادة أو درجة سنوية مثلاً بغرض رفع فاعلية المعلم في مجال عمله بمختلف الجوانب مثل: أساليب التّدريس، والعلاقات الانسانية، والتّقويم والمناهج والتي ظهرت بمستوى متوسط في الدراسة الحالية.
- أن تعد برامج تدريبية قائمة على الإشراف بأنواعه المختلفة وتنفذ في أوقات مناسبة للمعلمين في المراحل المختلفة على شكل برامج مكثفة قصيرة المدى كالمحاضرات والندوات وورش العمل دون أن يشعر المعلم بالملل والضجر، وحبذا لو تنفذ هذه البرامج في المدرسة نفسها بحيث يؤدي ذلك إلى سهولة حصر الإحتياجات التّدريبية وتلبيتها بالشكل الأمثل وذلك لأن الدراسة الحالية أظهرت وجود علاقة طردية بين مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية، ومستوى النمو المهني للمعلمين.
- ضرورة تدريب المعلمين من جميع فئات الخبرات التّعليمية، وأصحاب المؤهلات العلمية من فئة أقل من ماجستير على مفاهيم الإشراف التربوي وآليات عمله في الميدان التربوي وذلك لأن نتائج

الدراسة الحالية أظهرت فرق في مستوى الإشراف التربوي التشاركي لصالح فئة المعلمين من ذوي الخبرات القليلة، وكذلك المعلمين من أصحاب المؤهلات الأعلى.

- ضرورة تدريب المعلمين ومن جميع فئات الخبرات التّعليمية، وأصحاب المؤهلات العلمية على الممارسات التّعليمية والتربوية التي تؤدي إلى رفع درجة النمو المهني للمعلمين في مجالات من مثل التخطيط، والتّقويم، وذلك لأن نتائج الدراسة الحالية أظهرت فروق في فعالية المعلمين لصالح فئة المعلمين الذكور.
- إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول موضوعي مستوى العمل الإشرافي لمعلمي المرحلة الثّانوية ، والنمو المهني للمعلمين في محافظات أخرى.

المراجع

*المراجع العربية

*المراجع الأجنبية

المراجع العربية

االمصادر والمراجع :

1- القران الكريم .

2- إبراهيم، عدنان بدري(2002). **الإشراف التربوي أنماط وأساليب**، ط (1) ،أربد: مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع .

3- أبو شاهين، دلال أحمد؛ وسنقر، صالحة (٢٠١٠). **دور الموجه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي** .المجلد (27)، العدد التاسع، ص (768) .

4- أبو شرار، عدنان أحمد محمد (2009). **درجة التزام المشرفين التربويين بتوظيف خصائص الإشراف التربوي الحديث في مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن من وجهة نظر المعلمين**" ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.

5- أبو عابد، محمود محمد (2004).**المرجع في الإشراف والعملية الإشرافية**،عمان: دار الكتاب الثقافي.

6- أحمد ، إبراهيم أحمد ،(2004) ،**الإشراف التربوي** ، القاهرة : علم الكتب .

7- البابطين، عبدالعزيز (2004). **إتجاهات حديثة في الإشراف التربوي**. الطبعة الأولى، الرياض: مكتبة المجتمع العربي.

8- البدري، طارق عبد الحميد (2001) . **تطبيقات ومفاهيم في الإشراف التربوي** ، ط(1) ،عمان: دار الفكر للطباعة والتوزيع.

9- البنا، محمد (٢٠٠٣).**الدور المهني للمشرف التربوي ومدى ممارسته له من وجهة نظر المعلمين في مدارس محافظة غزة**،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

10- البوهي، فاروق (2001) **الإدارة التعليمية والمدرسية**، القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع.

11- الجلاد ، ماجد(2004) . دوور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن "، **مجلة أبحاث اليرموك** ، مجلد (20) ،ع الثالث ، جامعة اليرموك

12- الحارثي، علي(٢٠٠١).دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية بالطائف، **مجلة كلية التربية**، جامعة عين شمس، العدد الخامس والعشرون، الجزء الثاني ، ص (١٠٩).

13-الحارثية، رحمة بنت يوسف (2006). **تقويم برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في سلطنة عمان**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان .

14- الحريري ، رافدة(2006). **الإشراف التربوي واقعه وآفاقه المستقبلية**، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع .

15- جرادات، سمية (2009). **فاعلية برنامج تدريبي محوسب للمشرفين التربويين في الأردن لتطوير كفاياتهم الإشرافية**،(أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

16- جرجاوي ، زياد،(2007) . **مسئوليات المشرف التربوي كما يدركها المعلمون الجدد في المدارس الأساسية بمحافظة غزة**، (رسالة ماجستير غير منشورة) ،الجامعة الإسلامية،غزة.

17-جرجاوي زياد ،النخالة سمية (2008). **واقع الإشراف التربوي في مدارس التعليم الثانوي الحكومي في محافظات غزة** ، جامعة القدس المفتوحة، مديرية التربية والتعليم.

18- حلس، والعاجز(2009). **دليل المشرف التربوي لتحسين عمليتي التعليم والتعلم** ،غزة

19- الحولي ، عليان (2004). **مفهوم الجودة في التعليم العالي كتاب الجودة في التعليم العالي،** المجلد الأول، العدد الأول، ، الجامعة الإسلامية – غزة.

20- خطيب (2002). **تقويم أداء مشرفي العلوم الشرعية في ضوء ممارستهم الأساليب الإشرافية ومدى إستفادة معلمي المرحلة المتوسطة منها في المملكة العربية السعودية،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

21- خطيب، إبراهيم والخطيب، أمل (2002). **الإشراف التربوي (فلسفته،أساليبه، تطبيقاته)،** (ط1). عمان: دار قنديل للنشر والتوزيع.

22- ديب ، ماجد (2004). **واقع الإشراف التربوي ومتطلبات التغيير في ضوء المناهج الفلسطينية الجديدة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين بمحافظة غزة،** (رسالة ماجستير منشورة)، الجامعة الإسلامية بغزة.

23- ربيع، هادي (2006). **الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الحديث**، الطبعة الأولى ،عمان: مكتبة المجتمع العربي.

24- رداح الخطيب ، وآخرون (1998) ، **الإشراف التربوي** ، الاردن : دار الامل

25- الرديني، فاطمة حمد(٢٠٠٨). **القيادة والإشراف التربوي في عصر المعلوماتية :التحديات والمسؤوليات رؤية مستقبلية** .الرياض: مكتبة الرشد.

26- الرميح، (2004). **المشرف التربوي المقيم في التنمية المهنية للمعلمين في مدينة الرياض،** (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض.

27- ساسي، نور الدين (2004). **ورقة مقدمة إلى ورشة عمل في الإشراف التربوي**: استراتيجية فاعلة لتطوير وتجويد التعليم. في الفترة من 12-14 يناير، البحرين.

28- السعود ، راتب (2007).**الإشراف التربوي مفهومه ونظرياته وأساليبه** ،الطبعة الثانية ، عمان: مكتبة طارق للنشر.

29- السعود، راتب (2002). **الإشراف التربوي إتجاهات حديثة**. الطبعة الأولى، عمان، الأردن

30- سلامة، حسين وزميله (2006). **إتجاهات حديثة في الإشراف التربوي**، الطبعة الأولى، الإسكندرية : دار الوفاء.

31- الشاعر، جمال(٢٠٠٦). واقع الممارسات الإشرافية التي يمارسها المشرفون التربويون في مدارس وزارة التربية والتعليم بمحافظة الإحساء من وجهة نظر المعلمين، **دراسات في المناهج وطرق التدريس**، العدد (١١٦)، ص-55 ٨٣.

32- الشهري، صالح أحمد (2003). **إسهام المشرف التربوي في المنو المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية مدينة أبها**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

33- صالح، نجوى (2007). **تحسين دور المشرف التربوي في مدارس محافظة غزة في ضوء مفهوم الجودة كتاب مؤتمر الجودة بالجامعة الإسلامية كما يدركها المعلمون الجدد في المدارس الأساسية بمحافظة غزة** ،(رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

34- صليوو، سهى (2005). **الإشراف والتنظيم التربوي**، (ط1). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع .

35-صيام ، محمد (2007). **دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة،** (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة .

36- طافش، محمود (2004). **الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية،**(ط1)، عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع .

37- طافش، محمود، (1988). **قضايا في الإشراف التربوي،** الطبعة الأولى، عمان: دار البشير.

38- طعاني، حسن (2005). الإشراف التربوي مفاهيمه، أهدافه، أسسه، عمان : دار الشروق للنشر والتويع.

39- عبد الحق منصف، (2007). **رهانات البيداغوجيا المعاصرة،** دراسة في قضايا التعلم والثقافة المدرسية، عمان ، الاردن

40-عبد الرحمن، إيمان جميل (2012). **درجة فاعلية أساليب برامج التنمية المهنية للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين.** كلية التربية، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الأردن.

41- عبد الكريم، راشد (2005). **الإشراف التربوي المتنوع، الطبعة الأولى، الرياض:** مكتبة الملك فهد.

42- عبيدات، ذوقان(2005).**الإشراف التشاركي هل هو الحل؟،** ورقة مقدمة للمؤتمر التربوي الثالث، الإشراف التربوي إدارة لجودة التعليم، في الفترة من 15-16 مارس، أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة.

43- عطاري، عارف وآخرون (2005). **الإشراف التربوي نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية**، الطبعة الأولى ،الكويت : مكتبة الفلاح.

44- عطوي، جودت (2001). **الإدارة التعليمية والإشراف أصولها وتطبيقاتها**، (ط1) عمان: الدار العلمية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

45- عطوي، جودت (2004). **الإدارة التعليمية والإشراف التربوي**، الطبعة الأولى، عمان: دار الشروق.

46- فيقر ، إيزابل، ودنلاب، (٢٠٠١). **الإشراف التربوي على المعلمين- دليل تحسين التدريس**، ترجمة محمد عيد ديراني، مراجعة عمر الشيخ، ط ٣، منشورات الجامعة الأردنية، عمان .

47- وزارة التربية والتعليم (2006). **وثيقة الإشراف التربوي**، مديرية الإشراف التربوي ، عمان، الإردن.

48- وزارة التربية والتعليم(2002). **دليل المشرف التربوي** ، عمان ، وزارة التربية والتعليم ، قسم الإشراف التربوي .

49- مرسي، محمد منير (1996). **الإدارة التعليمية :أصولها وتطبيقاتها** ، القاهرة : عالم الكتب .

50-مقرن، فهد بن حسن، (2005) **إسهام مديري مراكز الإشراف التربوي في النمو المهني للمشرفين التربويين بمدينة الرياض**، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الملك سعود.

51- منى بنت صالح ، الحبش (2003). **فاعلية المشرفة التربوية في تنمية مهارات الإدارة الصفية لدى المعلمات في إدارة التعليم بمدينة بالرياض**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية ، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

52- موقع وزارة التربية والتعليم الاردنية تم استرجاعه: 2013/9/20.بتاريخ على الرابط التالي**http://www.moe.gov.jo/Directorates/Directorates** :

53- http://ar.wikipedia.org/wiki/ تم الاسترجاع في 14-10-2014 الساعة 3:20

المراجع الأجنبية:

1- Abdulkareem, R. (2001). **Supervisory practices as perceived by supervisors and teachers in Riyadh schools**. (Unpublished Doctoral dissertation). Ohio University،USA

2- Bulach , Clete and JONE (1999) **supervisory Behaviors that effect School climate** .wwweric.ed.gove, 43 .(1)،pp 62-76.

3- Caires, s. & Almeida, (2007). **Positive Aspects of the Teacher Training Supervision: The Student Teachers' Perspective.**

European Journal of Psychology of Education, 22 (4): 515-528.

4- Canales , (2003).Professional Development Models: **Impact on School leadership Competencies as Identified by Superintendents in Education Service Center**. (Ph.D). Texas A and University, DAI-A-A, 64(04): 11-38.

5- Lizzio , A. ; Stokes, L. & Wilson , K. (2005). Approaches to Lear in Professional Supervision : Supervisee **Perceptions of Processes And Outcome. Continuing Education**, 27 (3) : 239-256.

6- *Lopez, A. (1997). **The Superintendents leadership Role in Shaping, a culture of Continuous Professional Growth**(Ph.D). KENT Stare Univerersity. DAI-A, 58(12): 4513*

7- Manoz, Griosol (2001). **Supervision As Perceived By Public Teacher In Pennsylvanian And Its Relationship To Their Perception Oneffective Supervision. Dissertation Abstracts International**, 48 (10): 97.

8- Martten, W. *(2001..* **A Study of the Relationship between Supervisors, Behavior and Teacher Morale**(.NO6), 162(6): 21-29

9- Rodriguez, Atberto & Zozakiewicz, Cathy&Yerrick Randy (2005). **Using Prompted Practise to Improve Teacher Professional Development in Culturally Diverse Schools.** School Science and Mathematics, U.S.A, 105, (7), 352-362.

الملحقات

ملحق رقم (1)

الإستبانة بصيغتها الاولية

الأستاذ /الدكتور الفاضل/هـ/ .... المحترم

تحية احترام وتقدير طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان.

"مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.

ونظراً لما لديكم من خبرة ودراية ومعرفة متعمقة في مجال الإدارة التربوية والبحث التربوي اضع بين أيديكم هذه الاستبانة لبيان رأيكم الكريم بمدى صلاحها و انتمائها للمجال وتحكيمها من حيث انتماء الفقرة للمجال والصياغة اللغوية .

وفيما اذا كانت بحاجة إلى تعديل راجياً منكم تقديم التعديل المقترح في المكان المناسب .

وتفضلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحث : محمد عبد الحميد فلاح العمايرة -موبايل 0776401025

المتغيرات الديموغرافيه

ضع اشارة (صح) امام ما ينطبق عليك

1- الجنس : ☐ذكر ☐ أنثى

2- المستوي التعليمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير

3 - الخبرة : ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5سنوات إلى أقل من 10سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر :

الرقم	اولاً: (العلاقات الانسانية)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
-1	يسهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين بزيادة دافعيتهم.					
-2	يعمل على تكوين علاقة طيبة مع المعلمين.					
-3	يراعي قدرات المعلمين عند توزيع النشاطات المختلفة.					
-4	يشيع روح التعاون بين المعلمين.					
-5	يتعاون مع ادارة المدرسة لحل المشكلات المختلفة. لا داعي لها					
-6	يعمل مع المعلمين بروح الفريق.					
-7	يسهم في زيادة الشعور بالأمن الوظيفي للمعلمين.					
-8	يعمل على بناء علاقات انسانية إيجابية مع المعلمين .					
-9	يشجع المعلمين على اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق النمو المهني.					
-10	يعطي الإهتمام لجميع المقترحات المقدمة من المعلمين.					

الرقم	ثانيا : (المنهاج)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
-1	يشجع المعلمين على تحليل المادة التدريسية .وإثرائها.					
-2	يرشد المعلمين إلى المراجع العلمية المفيدة.					
-3	ينظم دورات دراسية متخصصة للمعلمين الجدد حول المناهج.					
-4	يناقش المعلمين في الخطط الدراسية وارتباطها بمحتوى المنهاج .					
-5	يتعاون مع المعلمين في إيجاد آلية للربط بين فروع المادة الواحدة.					
-6	يساهم في أرشاد المعلمين لما يستجد في المناهج .					
-7	مناقشة التغيرات الجديدة للمناهج من خلال تنظيم ندوات ومحاضرات.					

8-	يصمم نشرات علمية تعالج موضوعات غامضة في المحتوى.				

الرقم	ثالثاً : (التقويم)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
1-	يشجع المعلمين على إستخدم اساليب التقويم الحديثة.					
2-	يساعد المعلمين على تطوير إستخدم أساليب تقويمية غير تقليدية .					
3-	يقيم الأداء المهني للمعلمين بمشاركة المعلمين انفسهم.					
4-	يشرك مدير المدرسة بالتقييم المهني للمعلمين .					
5-	تصبح يشارك المعلمين في إعداد الإختبارات التشخيصية					
6-	يشجع المعلمين على تبني التقويم الذاتي.					
7-	يتعاون مع المعلم لرفع مستوى أداء الطلبة.					
8-	يعمل مع المعلم على توظيف ادوات التقويم الواقعي المبني على الأداء.					
9-	يبتعد عن الذاتية في التقيم .					

الرقم	رابعا: (الاساليب الإشرافية)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
1-	يعد نشرات تتضمن متابعةالمستجدات المهنية					
2-	يساهم في تنظيم المشغل التربوي لتدريب المعلمين.					
3-	يعمل على تحسين كفايات المعلمين بإستخدم أسلوب القراءة الموجهه.					
4-	يحفز المعلمين لإجراء البحوث الاجرائية .					
5-	يسعى إلى تطوير المعلمين مهنيا.					
6-	يراعي الفروق الفرديه بين المعلمين من خلال عملة الإشرافي.					
7-	يعمل على أن تحتوي النشرات الإشرافيةعلى موضوعات جديدة تهم المعلمين.					
8-	يسهم في تحسين أداء المعلمين مهنيا من خلال القراءة الموجهه.					
9-	يحرص أن تلبي الدورات التدريبية حاجات المعلمين.					
10-	يسعى دوما إلى اطلاع المعلمين على الاتجاهات الحديثة في التدريس من خلال النشرة الإشرافية. حذف					
11-	يطلع المعلمين على الاصدارات الحديثة التي يتلقاها من وزارة التربية والتعليم .					

12-	يخطط للزيارات المدرسية .					
13-	يساعد المعلمين على تخطيط وتنظيم الموقف التعليمي.					
14-	ينقل خبراته للمعلمين خلال الزيارات الصفية.					
15-	يلتزم بالمواعيد للزيارات المدرسية.					

الرقم	اولاً: (التخطيط)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
1-	يساعد المعلم في وضع خطة التدريس اليومية .					
2-	يساعد المعلم في وضع خطة التدريس الفصلية .					
3-	يساعد المعلم على انهاء المنهاج بالوقت المناسب .					
4-	يشرك المعلم في صياغة الاهداف العامة لمرحلة التعليم الثانوي .					
5-	يناقش المعلم في كيفية صياغة الاهداف الأدائية .					
6-	يساعد المعلمين في تخطيط لاحتياجات التدريسية حسب اولوياتها .					
7-	يساعد المعلم في التخطيط لتصميم انشطة وبرامج لتلبية الاحتياجات التدريبية .					
8-	يشرك المعلم في وضع خطط لتحسين مستوى التلاميذ .					
9-	يشجع المعلم على السير بالمنهاج بطريقة علمية.					
10-	يساعد المعلم في اعداد الخطط التطويرية للإحتياجات الفعلية.					
11-	يضع خططاً لتحسين أداء المعلم .					

الرقم	ثانياً:(النمو المهني)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
1-	يسعى إلى اكتشاف حاجات المعلم.					
2-	يعمل على تطوير كفايات المعلم التدريسية.					
3-	يشجع المعلم على توظيف الوسائل التعليمية.					
4-	يساعد المعلم على انتاج الوسائل التعليمية.					
5-	ينمي كفايات المعلم في الادارة الصفية.					
6-	يسعى مع المعلم لتوظيف التكنولوجيا في عملية التدريس					

الرقم	ثالثاً (الاعمال الادارية)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
1-	يوجه المعلمين لاتباع الأنظمة والتعليمات.					
2-	يخطط المشرف للارشاد التربوي مع المعلمين لتحسين الأداء .					
3-	يعمل على توفير الفرصة للقاءات مع المعلمين لحل مشاكلهم					
4-	يساهم في تكوين المناخ التنظيمي السليم لتحقيق الاهداف التربويه والتعليمية .					
5-	يشارك في التنسيق بين المدرسة ومديرية التعليم.					
6-	يساهم في توفير مناخ تنظيمي يسمح بنمو المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية.					
7-	يقوم بتوعية المعلمين بالانظمة واللوائح التعليمية.					
8-	يزود المعلمين بالتوجيهات اللازمة والتعاميم الصادرة.					

الرقم	رابعاً: (تطوير أداء التدريس)	انتماء الفقرة للمجال		الصياغة اللغوية		
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	التعديلات
1-	يسعى المشرف لتحسين كفايات المعلمين التدريسية.					
2-	يستخدم الاساليب الإشرافيةالحديثة والمناسبة للمعلمين.					
3-	يوضح للمعلمين كيفية الاستفادة من دليل المعلم.					
4-	ينظم بالتنسيق مع المعنيّن ورش عمل لتدريب المعلمين على تصميم الاختبارات.					
5-	يعد نشرات تربوية تتابع المستجدات التعليمية.					
6-	يحث المعلمين على إستخدم الحاسوب في عملية التعلّم					
7-	يطلع المعلمين على الاصدارات الحديثة لدى وزارة التربية والتعليم.					
8-	يعمل على تنمية الاتجاة الايجابي نحو مهنة التدريس.					
9-	يرشد المعلمين إلى مصادرالمعلومات المتعلقة بالمواد التعليمية التي يدرسها.					

أسماء المحكمين ملحق رقم (2)

ت.	اسماء المحكمين	التخصص	الجامعة
1	ا.د عدنان العضايلة	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية-عمان
2	أ.د عمر الخرابشة	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية-عمان
3	ا.د أحمد بطاح	إدارة تربوية	الجامعة الأردنية
4	د. جمال العساف	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية-عمان
5	د. سمير الريماوي	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية- البلقاء
6	د. ادب السعود	إدارة تربوية	جامعة العلوم الإسلامية العالمية
7	د. ابراهيم معالي	إدارة تربوية	جامعة العلوم الإسلامية العالمية
8	د. عبد الرؤوف بني عيسى	إدارة تربوية	جامعة العلوم الإسلامية العالمية
9	د. موسى القضاة	إدارة تربوية	جامعة العلوم الإسلامية العالمية
10	د. محمد القداح	إدارة تربوية	جامعة العلوم الإسلامية العالمية

الإستبانة بصيغتها النهائية ملحق رقم (3)

جامعة جرش الاهلية

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية العلوم التربية

أخي المعلم – اختي المعلمة :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاتة ،،،،

يقوم الباحث بدراسة بعنوان :

" مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء"

،ولهذا الغرض قام الباحث بإعداد ألاستبانة والمكونة من (57) فقرة موزعة على (4) صفحات .

ولذلك أرجو التكرم بقراءة الاستبانة وتعبئتها بوضع أشارة (✓) في الخانة المناسبة ، علماً بأن المعلومات التـي سـيتم جمعها سوف تكون لإغراض البحث العلمي فقط وستحاط بسريه تامه .

وحيث تمثل ما يلي :

<u>أولاً</u>: مجال العمل الإشرافي ويتكون من اولاً: (التخطيط)، ثانياً: (المنهاج) ، ثالثاً : (التقويم) ، رابعاً: (العلاقـات الانسانية)، خامساً: (الاعمال الادارية) .

<u>ثانياً</u> : مجال النمو المهني للمعلمين .

ونظراً لما تتمتعون به من مكانه تربوية ، فإنني على ثقة بأنكم ستعطونها جلّ اهتمامكم وتجيبون عليها بكل دقة وموضوعية .

بيانات عامة : ضع أشارة (✓)

1- الجنس : ☐ذكر ☐ أنثى

2- المؤهل العلمي: ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم عالي ☐ ماجستير .

3 - الخبرة : ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى أقل من10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر

الباحث : محمد عبد الحميد فلاح العمايرة – موبايل **0776401025**

أولاً: مجال العمل الإشرافي ويتكون من اولاً: (التخطيط)، ثانيا: (المنهاج) ، ثالثا : (التقويم) ، رابعا: (العلاقات الانسانية)، خامساً: (الاعمال الادارية)

التسلسل	أولاً: (التخطيط)	5 درجة كبيرة جدا	4 درجة كبيرة	3 درجة متوسطة	2 قليلة	1 قليلة جداً
-1	يساعد المعلم في وضع خطة التدريس اليومية .					
-2	يساعد المعلم في وضع الخطة الفصلية لتنفيذ المنهاج					
-3	يساعد المعلم على انهاء المنهاج بالوقت المناسب.					
-4	يوجة المعلم في كيفية صياغة الاهداف العامة لمرحلة التعليم الثانوي .					
-5	يناقش المعلم في كيفية صياغة الاهداف الأدائية .					
-6	يشارك المعلم في وضع خطط لتحسين مستوى التلاميذ .					
-7	يشجع المعلم على السير بالمنهاج بطريقة علمية.					
-8	يضع خططاً لتحسين اداء المعلم .					

التسلسل	ثانياً : (المنهاج)					
-1	يشجع المعلمين على تحليل المنهج الدراسي.					
-2	يرشد المعلمين إلى المراجع العلمية المفيدة.					
-3	ينظم دورات تدريبية للمعلمين الجدد حول المناهج.					
-4	يناقش المعلمين في الخطط الدراسية وارتبطها بمحتوى المنهاج .					
-5	يتعاون مع المعلمين في إيجاد آلية للربط بين فروع المادة الواحدة.					
-6	يساهم في أرشاد المعلمين لما يستجد في المناهج					
-7	يناقش التغيرات الجديدة للمناهج من خلال تنظيم دورات تدريبية.					
-8	يصمم نشرات علمية تعالج موضوعات غامضة في المحتوى.					

التسلسل	ثالثاً : (التقويم)	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	قليلة	قليلة جداً
		5	4	3	2	1
-1	يشجع المعلمين على إستخدم اساليب التقويم الحديثة.					
-2	يقيم الأداء المهني للمعلمين بدقة.					
-3	يساعد المعلمين في تقييم أدائهم المهني					
-4	يشرك المعلمين في إعداد الإختبارات التحصيلية					
-5	يشجع المعلمين على التقويم الذاتي.					
-6	يتعاون مع المعلم لرفع مستوى أداء الطلبة.					
-7	يعمل مع المعلم على توظيف ادوات التقويم الواقعي المبني على الأداء.					
-8	يبتعد عن الذاتية في التقويم .					
التسلسل	رابعاً: (العلاقات الانسانية)					
-1	يساهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين بزيادة دافعيتهم.					
-2	يراعي مقدرة المعلمين عند توزيع النشاطات المختلفة.					
-3	يعمل مع المعلمين بروح الفريق.					
-4	يتعاون مع ادارة المدرسة لحل المشكلات المختلفة.					
-5	يسهم في زيادة الشعور بالأمان الوظيفي للمعلمين.					
-6	يعمل على بناء علاقات انسانية طيبة مع المعلمين .					
-7	يتقبل الاقتراحات المقدمة من المعلمين.					
التسلسل	خامساً: (الاعمال الادارية)					
-1	يوجه المعلمين لاتباع ألأنظمة والتعليمات.					
-2	يخطط لعملة الإشرافي مع المعلمين لتحسين أدائهم.					
-3	يعمل على توفير الفرصة للقاءات مع المعلمين لحل مشكلاتهم.					
-4	يساهم في تكوين المناخ التنظيمي السليم لتحقيق الاهداف التربوية.					
-5	يساهم في توفير مناخ تنظيمي يسمح بنمو المعلمين لتحقيق أهداف العملية التربوية.					
-6	يقوم بتوعية المعلمين بالانظمة واللوائح .					

ثانياً : مجال النمو المهني للمعلمين

التسلسل	(النمو المهني)	5 درجة كبيرة جدا	4 درجة كبيرة	3 درجة متوسطة	2 قليلة	1 قليلة جداً
1	يسعى المشرف إلى اكتشاف حاجات المعلم المهنية.					
2	يعمل على تطوير كفايات المعلم المهنية .					
3	يُساعد المعلم في انتاج الوسائل التعليمية.					
4	يشجع المعلم على توظيف الوسائل التعليمية.					
5	يُنمي كفايات المعلم في الادارة الصفية.					
6	يسعى مع المعلم لتوظيف التكنولوجيا في عملية التدريس.					
7	يستخدم الاساليب الإشرافيةالحديثة والمناسبة للمعلمين.					
8	يوجه للمعلمين إلى كيفية الاستفادة من دليل المعلم.					
9	ينظم بالتنسيق مع المعنيّن ورش عمل لتدريب المعلمين على تصميم الاختبارات.					
10	يُعد نشرات تربوية تتابع المستجدات التعليمية والمهنية.					
11	يَحث المعلمين على إستخدم الحاسوب في عملية التعلّيم.					
12	يُطلع المعلمين على الإصدارات الحديثة لدى وزارة التربية والتعليم.					
13	يعمل على تنمية الاتجاه الايجابي نحو مهنة التدريس.					
14	يرشد المعلمين إلى مصادرالمعلومات المتعلقة بالمواد التعليمية التي يدرسها.					
15	يعمل على اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق النمو المهني للمعلمين .					
16	يساعد المعلمين على تخطيط وتنفيذ الموقف التعليمي					
17	يراعي الفروق الفرديه بين المعلمين من خلال عملة					
18	يعمل على تحسين أداء المعلمين مهنياً من خلال القراءة الموجهه.					
19	يساهم في تنظيم المشغل التربوي لتدريب المعلمين					
20	يحفز المعلمين لإجراء البحوث الاجرائية .					

شاكراً لكم تعاونكم ،،،

ملحق رقم (4)

توزيع المعلمين حسب السلطة والمديرية والجنس والمرحلة للعام 2012-2013

Distribution of Teachers by Authority, Directorate, Gender & Cycle for The Year 2012-2013

المجموع العام Grand Total				وكالة الغوث الدولية UNRWA				حكومية اخرى Other Governmental				مدارس خاصة Private Schools				وزارة التربية والتعليم Ministry of Education				الجنس Gender	المديرية Directorate
مجموع Total	ثانوي Secondary	اساسي Basic	روضة Kindergarten	مجموع Total	ثانوي Secondary	اساسي Basic	روضة Kindergarten	مجموع Total	ثانوي Secondary	اساسي Basic	روضة Kindergarten	مجموع Total	ثانوي Secondary	اساسي Basic	روضة Kindergarten	مجموع Total	ثانوي Secondary	اساسي Basic	روضة Kindergarten		
804	294	510	0	0	0	0	0	21	9	12	0	100	44	56	0	683	241	442	0	M ذكور	السلط Salt
2306	377	1706	223	0	0	0	0	0	0	0	0	825	48	581	196	1481	329	1125	27	F اناث	
3110	671	2216	223	0	0	0	0	21	9	12	0	925	92	637	196	2164	570	1567	27	T مجموع	
329	96	234	0	22	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	307	96	212	0	M ذكور	الشونة الجنوبية South Shouna
504	104	373	28	28	0	28	0	0	0	0	0	32	0	20	12	444	104	325	16	F اناث	
833	199	606	28	50	0	50	0	0	0	0	0	32	0	20	12	751	199	536	16	T مجموع	
405	94	312	0	15	0	15	0	0	0	0	0	1	0	1	0	390	94	296	0	M ذكور	دير علا Deir Alla
638	95	485	59	12	0	12	0	0	0	0	0	61	0	31	30	565	95	442	29	F اناث	
1043	188	796	59	27	0	27	0	0	0	0	0	62	0	32	30	954	188	737	29	T مجموع	
722	156	566	0	237	0	237	0	0	0	0	0	36	13	23	0	449	143	306	0	M ذكور	عين الباشا Ain Albasha
1569	218	1176	175	280	0	280	0	0	0	0	0	485	20	312	153	804	198	584	22	F اناث	
2291	374	1742	175	517	0	517	0	0	0	0	0	521	33	335	153	1253	341	890	22	T مجموع	
2260	639	1621	0	274	0	274	0	21	9	12	0	137	57	80	0	1828	573	1255	0	M ذكور	المجموع Total
5017	793	3739	485	320	0	320	0	0	0	0	0	1403	68	944	391	3294	725	2475	94	F اناث	
7277	1432	5360	485	594	0	594	0	21	9	12	0	1640	125	1024	391	6122	1298	3730	94	T مجموع	

ملحق رقم (5)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة جرش
كلية العلوم التربوية

JERASH UNIVERSITY
Faculty of Educational Sciences

الرقم: ع ت/ ٤/ ٣/ ٢٦/ ١٣٣٢
التاريخ: ١٨ / ١١ / ٢٠١٤م.

عطوفة مدير التربية والتعليم / السلط المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة طالب ماجستير.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،

أرجو العلم بأن الطالب محمد عبد الحميد العمايرة تخصص ماجستير الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية في جامعة جرش يرغب بتطبيق أداة للدراسة (استبانة) لبحثه الموسوم بـ " مستوى العمل الاشراقي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء " للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، أرجو التكرم بتسهيل مهمته في ذلك.

واقبلوا فائق الاحترام

عميد كلية العلوم التربوية

أ. د. مصطفى محمود الحوامدة

جامعة جرش
كلية العلوم التربوية

١٧ ... ٢٠١٤

١١/ ٢٠

الرمز البريدي ٢٦١٥٠ هاتف ٦٣٥٠٥٢١ - ٦٣٥٠٥٢٢ - فاكس ٦٣٥٠٥٢٠ - جرش - المملكة الأردنية الهاشمية
Post Code 26150 Tel. 6350521 – 6350522 – Fax. 6350520 The Hashemite Kingdom Of Jordan
website: www.jerashun.edu.jo E-mail:ju@jerashun.edu.

ملحق رقم (6)

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم / منطقة السلط

الرقم ١١٧٥٢/١٣/٧/٦

التاريخ ٢٤/٢/١٤٣٦

الموافق ١٧/١٢/٢٠١٤

السادة مديـــري ومديـــرات المـــدارس الحكوميـــة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،،،،

إشارة إلى كتاب معالي الوزير رقم ٣/١٠/٦٦٦٨٥ تاريخ ٢٠١٤/١٢/١٧م.

يقوم الطالب محمد عبد الحميد العمايرة بإجراء دراسة عنوانها " مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء " استكمالاً للحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة التربوية / جامعة جرش، ويحتاج ذلك تطبيق استبانة على عينة من المعلمين في مدارسكم.

راجياً تسهيل مهمة الباحث المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له.

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

نسخة/ للسيد مدير الشؤون التعليمية والفنية

نسخة/ للسيد ر.ق.الإشراف والإسناد التربوي / مع المرفق

رندة حداد ٢٠١٤/١٢/١٧

هـــاتف : (٤- ٥٥٥٦٨١)   فاكس (٥٥٢٩٤١)   ص.ب (٢٤)

ملحق رقم (7)

وزارة التربية والتعليم

الرقم ..٣/١٠/٦٦٦٨٥..
التاريخ .٢٤ صفر ١٤٣٦.
الموافق ..٢٠١٤/١٢/١٧..

السيد مدير التربية والتعليم لمنطقة السلط

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

فأرجو إعلامكم بأن الطالب محمد عبد الحميد العمايرة يقوم بإجراء دراسة عنوانها " مستوى العمل الإشرافي وعلاقته بمستوى النمو المهني لمعلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظر المعلمين في محافظة البلقاء"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة التربوية/ جامعة جرش، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من المعلمين في المدارس التابعة لمديريتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له، على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي [illegible]

ملحق رقم (8)

ABSTRACT

Researcher: Mohammed Abdul Hamid Amayreh / Supervisor Dr. Onayh Abu Sneineh. The level of supervisory work and its relationship to the level of professional growth of secondary school teachers from the viewpoint of the Balqa Governorate The Study aimed to identify the level of supervisory work and its relationship to the level of professional growth of secondary school teachers from the viewpoint of the Balqa Governorate The level of supervisory work and its relationship to the level of professional growth of secondary school teachers from the point of view of teachers in of Governnorate Al-Balqa ' To achieve this, a questionnaire was constructed consisted of (57) items as a tool for the study of two main fields: the first level supervisory work includes planning ,evaluation , curriculum, administrative work, human relations, and the second field of professional growth for teachers. After confirming the validity and reliability have been applied to the study sample consisted of (251) female and male teachers, were chosen the stratified random , and use the curriculum descriptive survey a linking, then the data was collected analysis. Was among the findings of the study that the supervisory work of the secondary school teachers from the viewpoint in the Balqa Governorate was moderately. and also that the professional growth of secondary school teachers from their point of view level was moderately in the fields and most of its clauses. the study also showed the presence of relational statistically significant relationship is positive at the level of ($0.05\geq\alpha$) between the two-tier supervisory work and professional growth of the teachers themselves consider Balqa Governorate. and also the lack of significant statistical differences at the level of significance of the level of supervisory work for secondary school teachers depending on the variable sex exception of two areas: curriculum and the field of human relations in favor of females evidenced by rising SMA. And also the presence of morphological differences between the averages for the level of work supervisory secondary school teachers from the point of view of teachers in the Balqa Governorate variable depending on the qualification and in favor of the Higher Diploma category. And also the presence of morphological differences between the averages of the level of supervisory work for secondary school teachers in the Balqa Governorate, depending on the variable experience and in favor of less than 5 years category. The results also showed significant statistical differences at the level of ($0.05\geq\alpha$) to the level of professional growth for teachers of the second phase of their point of view and in favor of male manual height average calculation.

Keywords: educational supervision, professional growth, Jerash University.